



2014



**Universidad
Zaragoza**

***FACULTAD DE CIENCIAS
SOCIALES Y DEL
TRABAJO***

**Tutor del Centro
académico:**

Manuel González Labrada

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y TENDENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO

Rubén Madorrán Forcada

Grado de Relaciones Laborales
y Recursos humanos

INDICE

PRIMERA PARTE.

1. Introducción..... pg. 1
2. Metodología empleada..... pg. 3

SEGUNDA PARTE.

3. Introducción..... pg. 4
4. Periodo 1980-1991..... pg. 8
 - *Reforma de 1984. La descausalización de la temporalidad* pg. 10
 - *Plan de empleo 1988* pg. 14
5. Periodo 1992-1996..... pg. 15
 - *Reforma de 1992. El “decretazo”* pg. 15
 - *Reforma de 1993* pg. 16
 - *Reforma de 1994* pg. 17
6. Periodo 1997-2005..... pg. 20
 - *Reforma de 1997. Fruto de la concertación social.* pg. 21
 - *El “Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad en el Empleo”*
 - *Reforma de 2001* pg. 25
 - *Reforma de 2002* pg. 27
7. Periodo 2006-Actualidad..... pg. 28
 - *Reforma de 2006. Acuerdo tripartito. Mejora de las condiciones laborales y aumento de la contratación indefinida.* pg. 28
 - *Reforma de 2010* pg. 30
 - *Reforma de 2012* pg. 35
 - Contratos de formación y aprendizaje*
 - El fomento del empleo*
 - El nuevo contrato indefinido de apoyo a emprendedores*
 - El contrato a tiempo parcial*
 - Reforma de las cotizaciones*

TERCERA PARTE

8. Introducción..... pg. 51
9. La contratación temporal en la Administración pública..... pg. 51
10. La segmentación en el mercado de trabajo actual..... pg. 58
11. El fraude de ley y el abuso en la contratación temporal..... pg. 60

CUARTA PARTE

12. Conclusiones..... pg. 65

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

PRIMERA PARTE.

1. Introducción

El objeto de este trabajo es analizar la evolución que ha sufrido la contratación temporal desde una perspectiva fundamentalmente jurídica. Y a su vez, viendo el camino legislativo que se está llevando a cabo vislumbrar cuales van a ser los efectos y los cambios en las relaciones laborales.

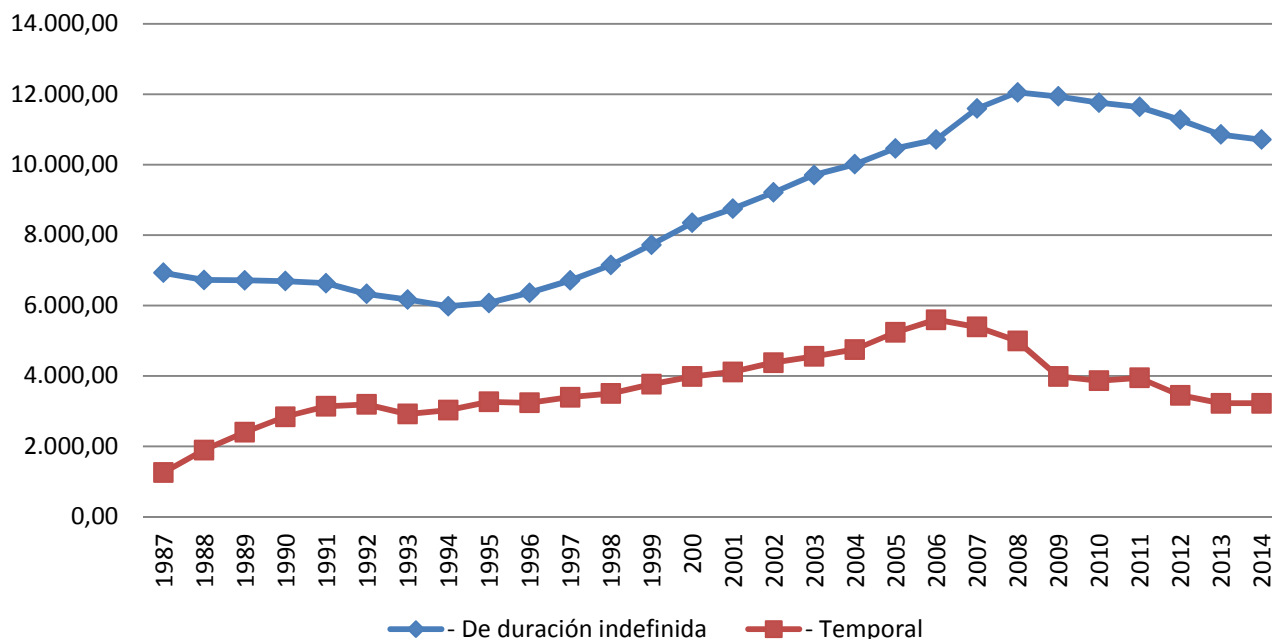
Desde 1984 la temporalidad ha sido un problema continuo en la sociedad española y debido a la actual crisis la precarización en el empleo ha aumentado exponencialmente. Este incentivo de la contratación temporal como medida de fomento del empleo ha traído una segmentación del mercado entre trabajadores indefinidos y temporales.

El legislador permitió este uso como un instrumento para la creación de empleo y, con la práctica empresarial, se ha convertido en el habitual modo de acceso al trabajo convirtiéndose en uno de los problemas más graves de la precarización del empleo, llegando a lo que se ha llamado "la cultura de la temporalidad".

En la actual crisis económica de 2008 se está volviendo a producir lo que, a mi entender, ocurrió en 1984 y es, que se está incentivando la contratación precaria en detrimento de ciertas condiciones laborales ya adquiridas.

Uno de los ejemplos de esto que se desarrolla mas adelante, es la regulación de la contratación a tiempo parcial, tradicionalmente asociada a la conciliación de la vida personal y familiar. Se hablará también, entre otros, del nuevo contrato indefinido de apoyo a emprendedores y de su escasa utilización.

Gráfico 1. Contratos indefinidos y temporales. valores absolutos



(Fuente: EPA (INE), elaboración propia a partir de las tablas.)

En el gráfico anterior se aprecia cómo hasta 1992 aumenta la duración temporal en mayor proporción que la indefinida (que de hecho disminuye) y como a partir de 1997, tras la salida de la crisis de los 90 y la reforma laboral de ese mismo año, se limita sucintamente su crecimiento y se mantiene proporcional o paralelo respecto a la contratación indefinida. En el gráfico 2 se aprecia mejor la relación entre ambas modalidades. Por último, decir que a partir de 2008 tanto la contratación indefinida como la temporal disminuye debido, por supuesto, a la crisis económica actual.

Este trabajo, en definitiva, no pretende redactar una relación pormenorizada de las reformas laborales de una manera tediosa, sino que abordando desde una perspectiva interdisciplinar, se trata de elaborar un diagnóstico, un análisis cercano de las tendencias del mercado de trabajo y de las modificaciones que está sufriendo el modelo de relaciones laborales.

Para ello, evidentemente, habrá que establecer un marco básico, al que se dedica la segunda parte, con una evolución histórica, considerando

especialmente las últimas reformas e introduciendo ciertos cambios sustanciales que se están produciendo en el mercado de trabajo.

Por otro lado, en la tercera parte, se hará un análisis de cuestiones adyacentes que influyen y, se intentará, en conjunto con la parte anterior y las últimas reformas, revisar las principales tendencias del mercado de trabajo actualmente.

2. Metodología empleada

Para la redacción de este trabajo se han analizado las reformas laborales, aparte de sus modificaciones se han incluido aspectos de las Exposiciones de motivos que pueden resultar relevantes y las consecuencias prácticas de las reformas, teniendo en cuenta el calado que han tenido y su importancia.

Se ha intentado reflejar las tendencias del mercado de trabajo español a lo largo de toda la exposición de la segunda parte en vez de por epígrafes individualizados porque considero que están íntimamente ligados.

Por otro lado, se ha intentado dar una perspectiva global de los cambios de las últimas reformas en el modelo de trabajo español, en consecuencia, aparte de las normas jurídicas, se han aportado datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística en relación con la Encuesta de Población Activa y un punto de vista sociológico, a lo largo de todo el trabajo al tratar de analizar las consecuencias prácticas, sin perjuicio del apartado dedicado exclusivamente a la segmentación.

SEGUNDA PARTE.

3. Introducción

Esta segunda parte contiene el desarrollo o la evolución histórica de la contratación temporal, aunque sin dejar de lado figuras adyacentes que hayan podido ser modificadas y que tengan su repercusión en esta modalidad.

El capítulo está dividido según un criterio temporal, es decir, se irán desarrollando las reformas laborales incluyéndolas en el contexto, económico fundamentalmente, en el que se redactaron. Evidentemente hay que limitar dichos periodos, pero también hay que tener en cuenta que los cambios políticos y sociales no se producen con brusquedad.

La primera redacción de hecho sobre la contratación temporal se reflejó en la ley 16/1976, de 8 de Abril de Relaciones Laborales que establecía, en el artículo 14, una preferencia clara por la contratación indefinida y permitiendo la contratación temporal en algunos supuestos muy excepcionales: *"El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente"*.

En sucesivos años se fue flexibilizando esta primera regulación y descausalizando la contratación temporal siendo el gran punto de inflexión la ley 32/1984, de 2 de Agosto, con sus Reglamentos de desarrollo, que permitió la contratación temporal como medida de fomento del empleo y que se desarrollara más adelante.

La división de los periodos se encuentra justificada por cambios económicos y tendencias de la contratación temporal. Anteriormente a 1987 no existen datos objetivos o fiables (INE) y, en consecuencia, estadísticamente, se empezara a hablar a partir de la primera mitad de los años 80, en el momento en el que se sale de la crisis energética de 1970 y que, en combinación con esa

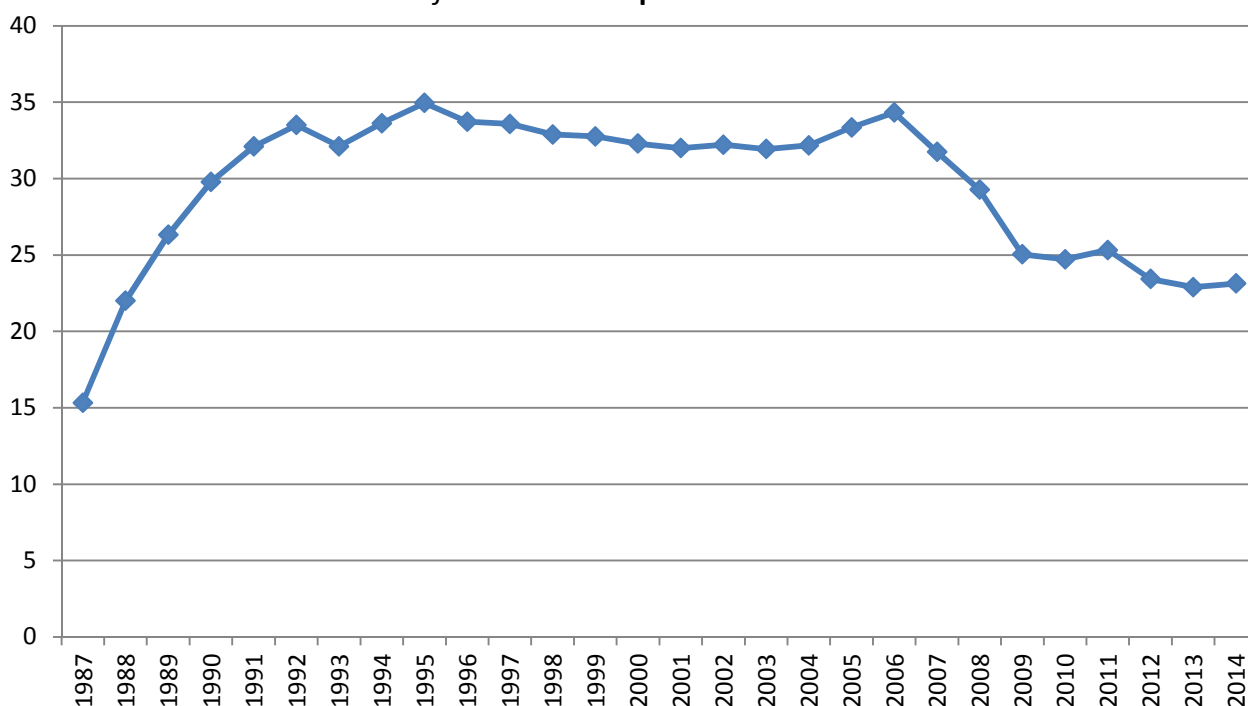
expansión del empleo (típica de una salida de crisis económica) y la reforma de 1984, se orientó la contratación hacia un modelo temporal.

Esta expansión de la temporalidad tiene su final (o, al menos, su descenso) sobre los años 1992, en el cual se estanca e, incluso, desciende, teniendo en cuenta también la crisis económica de los años 1992-93 y el descenso general del empleo.

Posteriormente en 1997, con una recuperación económica respecto de los años anteriores, se produce un estancamiento de la temporalidad, es decir, un porcentaje de trabajadores que tendrán una temporalidad estructural, produciéndose el efecto de la rotación temporal.

Por último, el periodo a partir de 2006, donde se produce un descenso de la temporalidad, fundamentalmente debido al aumento del desempleo consecuencia de la Crisis Económica de 2008.

Gráfico 2. Tasa temporalidad 1987-2014

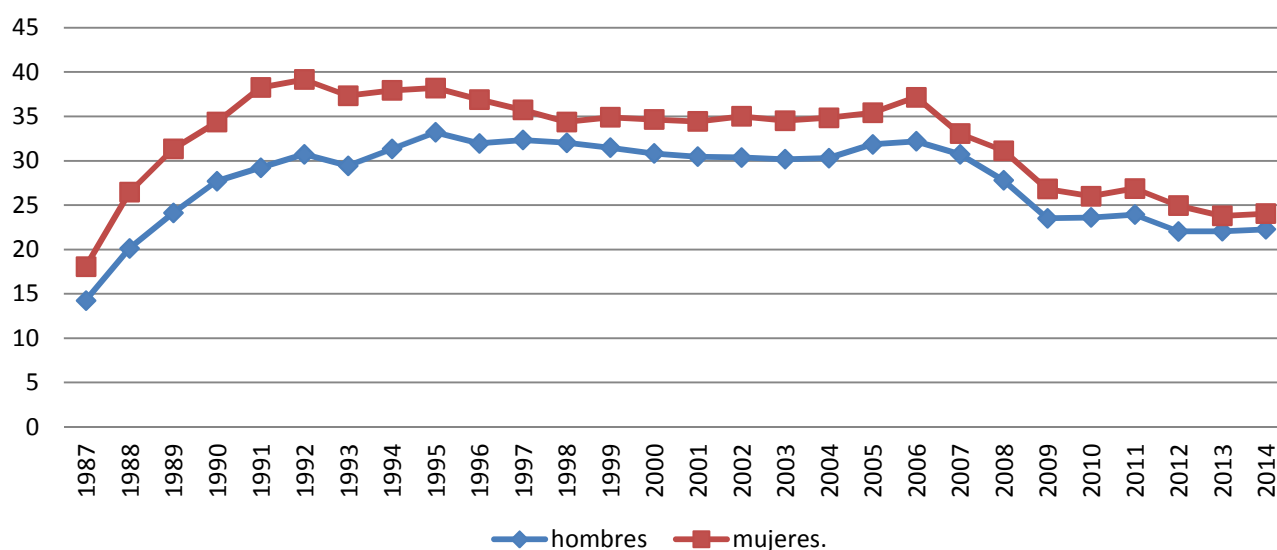


(Fuente: EPA (INE), elaboración propia a partir de las tablas.)

En efecto, esta gráfica escarifica todo lo dicho anteriormente. Respecto al periodo a partir de 1996, donde como se ha dicho, se estanca la contratación temporal, en cotas bastante altas, se puede asegurar también que se empieza a producir la rotación laboral, es decir, o bien un trabajador, antes indefinido, tiene varios contratos temporales (sobre esto se hace referencia más adelante con el encadenamiento de contratos), o bien, varios trabajadores se van rotando con contratos temporales en un mismo puesto.

Pues bien, esta segunda opción parece la más acertada o cercana, siendo que en los últimos años se está produciendo precisamente este supuesto de *“abandonar la idea de permanecer en una misma empresa toda la vida”*, o como pone en la Exposición de Motivos de la ley 3/2012, de 6 de Julio *“la insostenibilidad del modelo laboral español”*.

Gráfico 3. Tasa de temporalidad disgregada por sexos
Periodo 1987-2014



(Fuente: EPA (INE), elaboración propia a partir de las tablas).

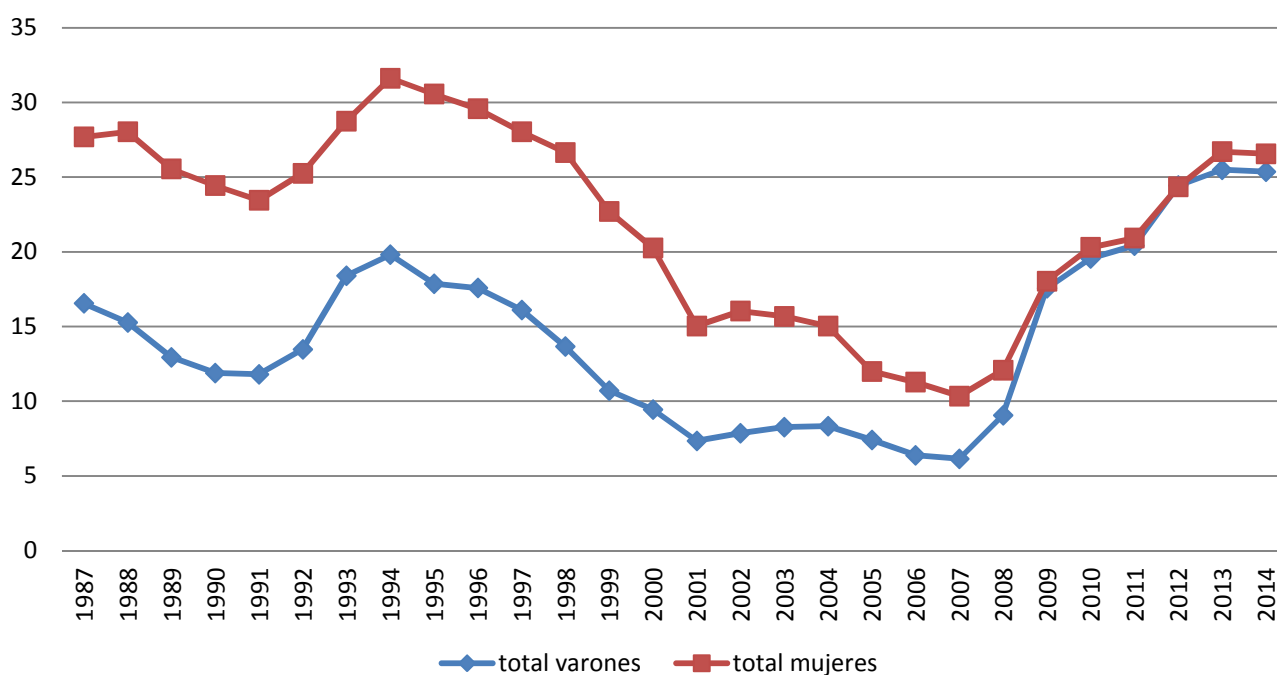
Por otro lado, como se puede ver en el gráfico, la tasa de temporalidad en las mujeres es mayor durante todo el periodo de tiempo. Igualmente también tiene una tasa superior respecto a la contratación a tiempo parcial, en

consecuencia, si se segmenta por sexos se puede asegurar que el colectivo femenino ha tenido tradicionalmente una mayor precariedad en el empleo.

De hecho, la sentencia del TC 61/2013, del 14 de Marzo declara la inconstitucionalidad respecto al cómputo de periodo de carencia para jubilación de los trabajadores a tiempo parcial se fundamentó en la discriminación por sexo, dado que la mayor parte de los empleados a tiempo parcial eran mujeres.

Igualmente, siguiendo en la línea de diferenciación por sexos, existe una mayor tasa de desempleo femenino, teniendo en cuenta que a partir de 2008 se igualan por la crisis económica.

Gráfico 4. Tasa de desempleo 1987-2014



(Fuente: EPA (INE), elaboración propia a partir de las tablas.)

Para discernir sobre las causas de las reformas de estos periodos, e incluso sobre el contexto económico y social donde se forman, se centrará la vista, al menos en un primer acercamiento a la reforma correspondiente, en la Exposición de Motivos.

Hay que tener en cuenta que esta exposición ofrece un punto de vista, por así decirlo, parcial, es decir, muestra las razones o el fundamento de la norma pero se puede decir, que en algunas ocasiones, dista mucho de las intenciones reales o del objetivo del articulado propiamente dicho.

4. Periodo 1980-1991

En 1980 se establece el marco legal de las relaciones laborales con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores. Desde 1973 ya existía una crisis económica de calado mundial, la llamada crisis energética o del petróleo y que en España afectó también, aunque tardíamente.

Para empezar, en 1977 se firmaron los Pactos de la Moncloa con la participación de CCOO y UGT (más tarde) y se devaluó la peseta, acordando también una moderación salarial.

Por tanto, partiendo de este contexto económico, el desempleo se situaba en 1984 alrededor de 16,55 para los hombres y 27,69 para las mujeres, y en este momento se produce la primera reforma sustancial del Estatuto de los Trabajadores.

Si bien es cierto que, previamente, se modificó con la ley 4/1983, de 29 de junio, esta únicamente reducía la jornada máxima legal a 43 horas y se incrementa el periodo de vacaciones anuales de 23 días naturales a 30.

Además, independientemente de las reformas laborales propiamente dichas, el ET de 1980 tuvo un desarrollo reglamentario bastante interesante. Tras el Acuerdo Nacional de Empleo de 1981 (firmado por el Gobierno, CEOE, UGT y CCOO) se publicaron algunos Reales Decretos (RD) que dieron pie a una mayor contratación temporal. En este sentido se encuentran el RD 1361/1981, de 3 de Julio, que establecía reducciones para los contratos de trabajo en prácticas y para la formación o el RD 1362/1981, de 3 de Julio sobre la contratación a

tiempo parcial como *“medida de fomento del empleo”* de los colectivos menores de 25 años y trabajadores en situación de desempleo.

Y si bien, la reforma de 1984 fue la más radical en este aspecto, también se regulo previamente en el RD 1363/1981, de 3 de julio la contratación temporal como medida de fomento del empleo, amparándose, como dice en su Exposición de Motivos, *“hacer uso de la autorización contenida en el artículo 17.3 (...) autorizando a las empresas para la contratación temporal de los colectivos que se refiere el citado artículo”*

El citado artículo 17.3 se refiere a trabajadores mayores de 45, minusválidos o con incapacidad parcial o total, inscritos como demandantes de empleo, quienes no hayan desarrollado anteriormente actividades laborales por cuenta ajena y a los que hayan ejercido por cuenta propia y estén inscritos como demandantes.

Si atendemos a estos conjunto de colectivos, está claro que casi cualquiera puede ser contratado de forma temporal, pero además si atendemos a la parte de *“quienes con anterioridad no hayan realizado actividades por cuenta ajena de forma habitual”* se llega a la conclusión de que, indirectamente, deja sin efecto la regulación anterior respecto a los jóvenes, pudiendo estos ser contratados de forma temporal sin necesidad de formalizar un contrato de aprendizaje o para la formación.

Posteriormente el RD 1445/1982, de 25 de junio abordo todas las cuestiones de anteriores reformas, entrando a regular cada uno de los supuestos: contratos a tiempo parcial, prácticas y para la formación, trabajo de minusválidos.... De hecho en el Preámbulo o Exposición de Motivos dice *“La experiencia obtenida con la aplicación de las diversas medidas de fomento del empleo adoptadas en su día por el Gobierno, ha aconsejado la introducción de algunas modificaciones que agilicen su utilización, en aras de la consecución de*

unos índices de contratación más elevados, lo que permitirá reducir la tasa de desempleo”.

Se puede destacar de este Preámbulo que la tasa de desempleo, aun habiendo legislado descausalizando el contrato temporal, no había disminuido según el cálculo del Gobierno, o dicho de otra manera, había que facilitar la temporalidad (*“agilizar la utilización de medidas de fomento del empleo”*) para aumentar la contratación.

Con este breve repaso a la descausalización de los contratos temporales a través de los diferentes Reales Decretos se pretende sacar a relucir dos cosas, por un lado, las modificaciones legislativas de “cambio de modelo” que se producen en épocas de crisis en aras de reducir el desempleo, y por otro lado, que la reforma de 1984, que fue el culmen, la descausalización definitiva y clara de la temporalidad, no tenía por qué haber pillado por sorpresa dado el camino legislativo que se estaba llevando a cabo.

Reforma de 1984.

Se produjo con la Ley 32/1984, de 2 de Agosto, sobre modificación de determinados artículos de la ley 8/1980 de 10 de Marzo, del Estatuto de los trabajadores y estuvo encaminada a reducir rigideces del mercado laboral, es decir, en ese momento existía un acusado porcentaje de desempleo, consecuencia principalmente de la crisis anterior, que era el objetivo principal del Gobierno. Centrándose en eso, se fomentó la contratación temporal para facilitar la creación de empleo y permitir una mayor flexibilidad de contratación y despido a las empresas.

Así lo dice en su propia Exposición de Motivos *“la creación del mayor número de empleos posibles, objetivo fundamental y prioritario del programa del Gobierno”.*

También, y así lo dice en esta misma Exposición de motivos, se centrará en el paro juvenil, dada su intensidad, a través del contrato en prácticas y de formación a tiempo parcial. Además incluye asimismo, el contrato de relevo y el de fomento del empleo.

En cualquier caso queda claro que siendo el objetivo principal disminuir la tasa de desempleo, se despreocupan, argumentando también una mayor aproximación a países europeos, del tipo de contratación que se va a usar.

Con esta reforma se creó un hito en la contratación laboral, y es que a pesar de que el artículo 15 ET establecía una clara preferencia por la contratación indefinida, para las empresas supuso una salida hacia la flexibilización según el nivel productivo que tuviese por vía de la contratación temporal.

En efecto, en relación con la lucha contra el paro juvenil la ley 32/1984, en su artículo 11 y ss regula los contratos en prácticas y para la formación, el contrato a tiempo parcial y el contrato de relevo. Las principales medidas fueron una ampliación a tres años del periodo máximo del contrato en prácticas y disminuye el tiempo o la parte de la jornada destinada a enseñanza en los contratos de formación

En materia de contratación temporal, esta reforma amplió la lista de contratos creando el contrato para lanzamiento de nueva actividad (art. 15.1.d ET) estableciendo un límite temporal de 3 años deviniendo en indefinido si se excede. Incluso permitía que se fuese prorrogando por periodos más cortos.

Por otro lado, también modifico sucintamente el contrato eventual, eliminando las "razones de temporada" que se preveían en el Estatuto de los trabajadores de 1980.

Pero para complementar la reforma de 1984 es necesario revisar el Reglamento que lo desarrolla a través del RD 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de trabajo de duración determinada y

el contrato de trabajadores fijos discontinuos. En este Reglamento de desarrollo, en su artículo 2, amplía la regulación sobre el contrato de obra o servicio, diciendo que la causa de dicha obra deberá exponerse con “precisión y claridad” y, sobre la duración, será la correspondiente a la obra o servicio determinado.

Respecto del contrato eventual, por necesidades de la producción, mantiene el límite originario del ET de 1980 de seis meses en un periodo de doce.

Por último, el contrato de lanzamiento de nueva actividad, mencionado anteriormente y creado por la ley 32/1984 es ampliado por este Reglamento. De tal forma, deberá identificarse con claridad y precisión la nueva actividad y la fecha de inicio. La duración, que se había establecido un límite temporal de 3 años, tampoco podrá ser inferior a seis meses.

Pero, ¿Cuál fue la mayor medida de descausalización del contrato temporal?, el RD 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo crea el llamado Contrato de fomento del empleo. Ya en el Preámbulo de este Reglamento se expone *“supuestos en que pueden celebrarse contratos de duración determinada, aquellos cuya celebración no se justifica tanto por la naturaleza temporal de las necesidades que con ellos se pretenden atender cuanto por la importancia que dicha modalidad de contratación puede tener en la generación de nuevos empleos”*.

En efecto, queda acreditada la intención del legislador de no atender tanto a la necesidad temporal, sino a la creación de empleo.

El Contrato de fomento del empleo se crea al amparo del artículo 17.3 ET 1980, y se podrá formalizar *“con trabajadores desempleados que figuren inscritos en la correspondiente Oficina de Empleo para la realización de sus actividades, cualquiera que fuera la naturaleza de las mismas.”*

Su duración será entre seis meses y tres años (igual que el de nueva actividad) pudiendo prorrogarse por periodos no inferiores a seis meses hasta el límite máximo establecido. Además, establece una indemnización equivalente a doce días por año.

También pone unas limitaciones y habrá ciertas empresas que no puedan formalizar esta modalidad cuando:

- No hayan transcurrido más de doce meses 52.c ET 1980.
- Cuando el trabajador ya haya estado vinculado a la empresa por otro contrato temporal en los doce meses anteriores, salvo que este contrato haya sido inferior a tres años.
- Cuando se cubra una vacante, dentro de los doce meses también, cuando la extinción haya sido por el transcurso de los tres años.

En definitiva, no hay que olvidar que esta reforma se produjo tras un periodo de recesión económica grave y fue la que vinculó la creación de empleo a la modalidad contractual temporal, en consecuencia se produjo un aumento (descontrolado) de la contratación temporal, incluido el colectivo de los jóvenes que se vio inmerso en una temporalidad estructural que se mantiene hasta nuestros días y que ha dado lugar a los “Planes de empleo juveniles”, tal es el caso del Plan de Empleo de 1988. Además, a partir de esta reforma, se puede hablar de la creación de una “cultura empresarial de la temporalidad”, donde las empresas contratan más barato y de forma más flexible de acuerdo a sus necesidades de producción, de esta forma también se aleja del “blindaje” que había proporcionado el artículo 15.1 ET de 1980 a la contratación indefinida.

Posteriormente a la ley 32/1984, se producen sucesivas reformas del ET de 1980 como puede ser el RD-ley 1/1986, 14 de marzo que fundamentalmente reduce el límite de horas extraordinarias anuales de 100 a 80 horas.

Un aspecto que es importante en materia de control de las infracciones laborales fue que se promulgo la ley 8/1988, de 14 de marzo de Infracciones y Sanciones en el Orden Social para desarrollar las sanciones que establecía el artículo 57 ET de 1980 (declarando nula a la norma reglamentaria mediante STS (sala 3ª) 10 de noviembre de 1986).

Pero independientemente de todas estas modificaciones, para centrarse en el tema de fondo del trabajo hay que explicar más el Plan de Empleo Juvenil de 1988 que dio lugar a la huelga 14D.

Plan de empleo de 1988.

Desde 1984 se venía dando una nueva segmentación del mercado laboral aparte de la diferenciación por sexos y por salario, se incorpora la segmentación por tipo de contrato, es decir, si eras temporal o indefinido. Además en cuatro años la contratación descausalizada que permitía la normativa (1984) afectó en buena medida a la contratación juvenil, y es en este panorama, donde se intentó aprobar un Plan de Empleo por el Consejo de Ministros para facilitar la creación de empleo juvenil creando un nuevo contrato para personas ente 16 y 25 años que no hayan trabajado más de tres meses. Además el salario era el mínimo interprofesional y los empresarios gozarían de bonificaciones fiscales, este contrato debería tener una duración entre 6 y 18 meses.

La reacción sindical no se hizo esperar y se convocó una huelga para el 14 de diciembre de ese mismo año, la cual tuvo un seguimiento extraordinario que obligó a rectificar al gobierno, no solo abandonando la idea del Plan de Empleo Juvenil, sino también aumentando las pensiones mínimas, objetivo que también constaba entre las pretensiones de dicha huelga.

En este periodo hubo alguna otra ley que modifiko el ET de 1980 pero sin gran relevancia en el tema de la temporalidad, tal es el caso de la Ley 3/1989

en relación con la maternidad, ampliación a las 16 semanas, regulando la excedencia por cuidado de hijos.

5. Periodo 1992-1996.

Durante la última década del siglo se produjo una nueva crisis económica y financiera, teniendo su punto más álgido en 1993, a finales de ese mismo año la tasa de desempleo rondaba el 24 %.

En los años 1994-95 se comenzó a discutir sobre la sostenibilidad de los gastos de Seguridad social, desempleo y ayudas sociales, tema recurrente en las crisis.

Y es por esto que se acordó en el Congreso, a través del Pacto de Toledo, una reforma de los presupuestos de la Seguridad Social, produciéndose una separación entre la asistencia sanitaria y prestaciones no contributivas con cargo a los presupuestos generales y las prestaciones contributivas en función de lo cotizado. Además, aunque se permite la jubilación a los 65, incentivan que los trabajadores permanezcan más tiempo en sus puestos.

A partir de 1997 el país comenzó una etapa de prosperidad económica, el Gobierno llevo a cambio una serie de privatizaciones de empresas públicas y se cimentó el crecimiento en el sector de la construcción y sus complementarios, a consecuencia de esto, se incentivó la inversión privada en vivienda y, por tanto, el endeudamiento familiar. Todo esto creo una burbuja inmobiliaria que dio lugar a la crisis actual del 2008.

Reforma de 1992.

Esta reforma también fue llamada el “Decretazo”, en realidad se ejecutó a través del Decreto-ley 1/1992, de 3 de Abril de medidas urgentes de fomento del empleo y protección del desempleo.

En lo referente a las relaciones laborales, sí que hace un intento de crear contratación indefinida, así lo dice en la Exposición de Motivos *"se incentiva la contratación por tiempo indefinido de trabajadores que se encuentren en aquellos colectivos cuyas tasas de paro resultan más elevadas y es mayor su tiempo de permanencia en situación de desempleo"*.

Bonificando en mayor medida a las empresas que contraten colectivos con dificultad de inserción, como eran los menores de 25 años desempleados y mujeres mayores de 45 años.

Pero, a mi entender, tuvo un problema: elevó la duración mínima del contrato de fomento del empleo a 12 meses, por tanto, promueve la contratación de esos colectivos a través de las bonificaciones, pero, al mismo tiempo, desincentiva la contratación de fomento del empleo (que aun así también era temporal), inclinando a las empresas a contratar a través de las modalidades temporales de obra y eventual.

Por otro lado, este mismo Decreto-Ley restringió las prestaciones por desempleo disminuyendo la cuantía y el periodo de percepción. Hay que tener en cuenta que en este periodo de crisis, viendo las prestaciones como un gasto se abordó esta reforma para intentar evitar el abuso o el fraude del desempleo.

En definitiva, esta reforma tuvo una reacción sindical, que provoco una huelga, pero no fue más allá y tampoco se modificó el Estatuto de los Trabajadores.

Reforma de 1993.

En este contexto se aprobó el Real-Decreto Ley 18/1993, 3 de diciembre de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, que en materia de contratación

reflejo, sobre todo, modificaciones en los contratos formativos, a tiempo parcial y de relevo, así como también, en el contrato de fomento del empleo.

En este mismo sentido limita el contrato en prácticas a un tope de dos años (en 1984 se permito llegar a los tres), con una retribución igualmente del 65% y del 75% del salario equivalente según sea el primer o el segundo año de contrato.

Respecto al contrato de aprendizaje, la ley 18/1993 permite su realización con menores de hasta 25 años y reglamentariamente se establece un límite escalonando el máximo de aprendices que se pueden contratar según el número de trabajadores en la empresa.

Por otro lado, en lo referente al contrato a tiempo parcial, considera como tal cualquiera que sea inferior a la jornada completa habitual, es decir, elimina la regulación anterior que decía que solo se consideraría celebrado a tiempo parcial los que fuesen inferiores a dos tercios de la jornada comparable.

Un aspecto destacable de esta reforma, que, en definitiva, no tuvo mayor calado, fue la modificación introducía por la Disposición Adicional 2ª, en la que permite una única prórroga de 18 meses del contrato de fomento del empleo si su duración máxima de tres años finaliza en 1994. Pues bien, la intención de este medida, desde mi opinión, es que se está intentando alargar la duración de un contrato, de por sí mismo descausalizado, a efectos de reducir el coste social de las prestaciones por desempleo, teniendo en cuenta la gravosa situación económica en la que se encontraba el país.

Reforma de 1994.

Es una de las modificaciones del ET más importante de este periodo. Hay que tener presente la situación económica y la elevada tasa de paro del país.

Esta reforma se produce con las dos leyes: Ley 10/1994 y Ley 11/1994, de 19 de marzo que vienen a modificar aspectos sustanciales de las relaciones laborales.

Y digo sustanciales porque afectan a la contratación, a la extinción de la relación y a la negociación colectiva, entre otras, es decir, es una reforma que modifica los pilares de las relaciones laborales.

En materia de contratación se produce un cambio de tendencia respecto de la temporalidad, es decir, la limitación, hasta casi la eliminación, del contrato de fomento del empleo descausalizando introducido en el 84. Así lo dice en la Expo. De Motivos de la ley 11/1994 *“la desaparición, como instrumento estable de determinación de la duración del trabajo, de la contratación no causal de fomento del empleo introducida en la reforma de 1984”*. Más concretamente, en la DA 6ª ley 10/1994 aparecen los colectivos con los que se puede formalizar esta tipología: mayores de 45 años, minusválidos y beneficiarios de prestaciones por desempleo.

Cabe entender, entonces, que a partir de 1994 se procura limitar la temporalidad excesiva que se venía dando desde 1980.

En contraposición, respecto a los contrataos formativos, el contrato de aprendizaje ve reducido el tiempo de formación teórica y se permite acordarlo hasta con menores de 25 años.

A través de esta reforma también se modificó, como se ha dicho anteriormente, la negociación colectiva, no se van a explicar cada una de las modificaciones porque no es el tema de fondo del trabajo. Pero en este sentido, hay que tener en cuenta que la reforma de 1994 amplió el campo de actuación de la negociación colectiva en lo referente a la duración de los contratos del artículo 15 LET otorgándole materias que anteriormente estaban reservadas a la legislación estatal.

Si se atiende a la Exposición de motivos de la ley 11/1994 dice *“negociación colectiva un papel modalizador y de adecuación de los esquemas legales a las necesidades específicas de cada sector”*.

Es más, desde mi juicio, para compensar de alguna forma esa reducción del contrato de fomento del empleo e intentar volver a causalizar la temporalidad fomentaron una mayor flexibilidad y adaptabilidad de los trabajadores a la organización del trabajo. Porque, además, la negociación colectiva también vio ampliado su ámbito en materia de horario y jornada.

La consecuencia práctica fue que la negociación colectiva se metió a regular los contratos temporales típicos: el de obra y el eventual y, por tanto, siendo objeto de negociación, si bien no se descausalizaron como tal sí que perdieron el carácter temporal o eventual.

Es por eso que la temporalidad no disminuyó sino que se produjo un estancamiento que perduró hasta la última crisis de 2008.

En definitiva, por un lado, se intenta un cambio de tendencia en materia de contratación, pero, por otro, se flexibilizan las relaciones laborales.

Por último, aparte de los cambios en la extinción del contrato y en el despido improcedente, se introdujo la figura de las Empresas de Trabajo Temporal “teniendo en cuenta que los servicios públicos de empleo no pueden abarcar la totalidad de las cada vez más complejas y diversificadas ofertas de empleo, cuya respuesta adecuada requiere la máxima especialización y proximidad a las fuentes de empleo...se permite la actividad de las empresas de trabajo temporal cuyo funcionamiento con las debidas garantías y controles, tal como se prevé en el proyecto de ley elaborado por el Gobierno, harán más transparente y operativo el mercado de trabajo”. (Expo. De motivos ley 10/1994).

Las ETTs se introdujeron por la ley 1/1994, que en la DA 3 incluía a las personas contratadas a través de ETT en el artículo 1 LET y por la ley 10/1994 que en el artículo 2 introducía el término “cesión de trabajadores” que tradicionalmente había sido prohibido en el ordenamiento jurídico.

Definitivamente, se permitió su formación, su actividad legal y se definió su régimen jurídico el 1 de junio con la ley 14/1994, que justificaba también su creación amparándose en la *“lógica del funcionamiento del mercado único europeo”* (Expo de motivos).

6. Periodo 1997-2005

A partir de 1997 comienza una época de expansión económica y se sale de la crisis de años anteriores aunque al final de este año el paro todavía se sitúa alrededor del 21 %.

Es en este panorama donde, a diferencia de años anteriores, los interlocutores sociales a nivel estatal llegan a un acuerdo en materia de empleo y relaciones laborales “Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del empleo” que dio lugar a las leyes 63/1997 y 64/1997. Este acuerdo a grandes rasgos pretende fomentar la contratación estable y limitar la excesiva temporalidad y se reorientan las políticas de empleo. También se firmaron otros dos grandes acuerdos: “Acuerdo Interconfederal sobre Negociación colectiva” y “Acuerdo de cobertura de vacíos”.

Siguiendo en el mismo periodo, en 2001, que se produjo otra reforma laboral de gran calado, la tasa de paro se situaba en 10,5 %, por tanto ya se habían comprobado los efectos positivos de la reforma anterior, y la del 2001 pretendía prorrogar el contrato de fomento del empleo creado anteriormente y corregir problemas prácticos que habían surgido en determinadas materias. Así lo dice la Exposición de motivos de esta reforma que se desarrollará más adelante *“Tanto por la necesidad de decidir acerca de la continuidad del contrato del fomento del empleo, como por la procedencia de corregir las disfunciones observadas, se ha puesto de relieve la necesidad de plantear una nueva regulación de estas cuestiones, cuya importancia para el equilibrio de la*

política de empleo parece innecesario resaltar. Además, con carácter más general, la evolución positiva del empleo en estos últimos años ha mostrado también la necesidad de plantear nuevas reformas que sigan favoreciendo esta evolución y que se orienten, particularmente, a reducir las aún excesivas tasas de temporalidad existentes.”

También, sobre todo a partir de 1998 se intenta una mayor extensión del contrato a tiempo parcial tras el Acuerdo Sobre Trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad (entre Gobierno y organizaciones sindicales).

Posteriormente existió otra reforma en 2002 dirigida sobre todo a regular y modificar las prestaciones por desempleo y, por último, en 2006, la última reforma previa a la crisis económica que también se realizó con el acuerdo de los interlocutores sociales.

En conclusión, durante esta etapa, España impulsó la demanda interna, el consumo y la inversión familiar que fue un pilar básico de este crecimiento. Por todos es sabido que la construcción fue el sector que más creció en estos años a la vez que se propagó la financiación bancaria a las economías familiares para invertir en vivienda teniendo como consecuencia la crisis del 2008 con el pinchazo de esa burbuja inmobiliaria.

En materia de empleo disminuyó el paro, pero abundaron los puestos de trabajo de escasa cualificación y la temporalidad se mantuvo más o menos estable, aunque descendió fundamentalmente por las reformas, un colectivo de trabajadores se encontró en una temporalidad estructural y rotativa.

Reforma de 1997

Esta reforma comenzó por un acuerdo de los principales interlocutores sociales que suscribieron el “Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad en el Empleo” que luego se reflejó en las leyes 63/1997 y 64/1997. Tal y como dice el mismo acuerdo y las Exposiciones de motivos “El funcionamiento del

mercado laboral en la actualidad no resulta el más adecuado para basar sobre él un modelo de relaciones laborales estables, ya que perjudica tanto a las empresas como a los trabajadores.”

A finales de 1997 el desempleo se situaba en torno al 22% con una tasa de contratos temporales del 32% y un problema, incluso más acuciante y que se comentará más adelante, el desempleo juvenil estaba en 42 %.

El objetivo fundamental de esta reforma es cambiar la tendencia de contratación temporal, es la primera que lo intenta limitar y fomentar fehacientemente la contratación indefinida. Para empezar limitó la duración temporal de los contratos eventuales a tres cuartas partes de un periodo de referencia de 18 meses, esta limitación opera también a lo que se negocie colectivamente.

Por supuesto el contrato de obra o servicio determinado también fue modificado siendo que esta reforma pretendía “causalizar” la contratación temporal. Y para ello, concreta la actuación de la negociación colectiva, que ya había sido ampliada en 1994, diciendo que *“Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza”*.

También, con carácter transitorio, permite la realización del contrato de fomento del empleo a determinados colectivos -discapacitados- , es decir, este contrato que en 1984 supuso la descausalización de la temporalidad, es eliminado por esta reforma dejándolo con un carácter puramente residual.

El contrato por lanzamiento de nueva actividad creado anteriormente queda expresamente derogado por la Disposición Derogatoria Única de la Ley 63/1997. En la práctica era un contrato que no se había usado.

La ley 63/1997 aparte de las modalidades de contratación temporal debía modificar también la contratación indefinida si pretendía su impulsión, a tales efectos se creó el contrato de fomento de la contratación indefinida (DA 1ª) pudiendo concertarse con jóvenes entre 18 y los 29 años, parados de larga duración, mayores de 45 años, discapacitados y para aquellos contratos temporales convertidos a indefinidos.

Hay que recordar que en ese año el paro juvenil era un problema grave, el 42 % de los menores de 25 años se encontraba en situación de desempleo.

Pues bien, este nuevo contrato se podría concertar con estos colectivos mencionados siempre que se suscribiese antes del transcurso de cuatro años desde la entrada en vigor del RD-Ley 8/1997 de 16 de mayo que fue el que dio lugar a esta ley.

Además, la misma disposición adicional primera prevé que deba concertarse por escrito y será por tiempo indefinido, es decir, el ET establece que el contrato de trabajo "se podrá" concertar por escrito o de palabra siempre que sea indefinido pero esta disposición legal obliga a los empresarios a formalizarlo por escrito esta modalidad nueva.

Pues bien, a mi entender, esto se regula así para controlar la utilización de este contrato debido a que en principio está pensado para cuatro años y en 2001 prorrogaría su vigencia de forma indefinida. Aparte de esto existe un límite: no se podía realizar si la empresa había efectuado despidos objetivos declarados improcedentes o despidos colectivos en los doce meses anteriores y se cubra un puesto de la misma categoría profesional. Eso sí, los doce meses comienzan a computar, igual que los cuatro años, a partir de la entrada en vigor del RD-ley 8/1997, por tanto, la empresa que se le había declarado el despido objetivo improcedente antes del 16 de mayo de 1997 podía contratar a través de esta modalidad. (*"la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor del*

Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.” DA 1ª ley 63/1997)

Aunque no corresponda estrictamente a este periodo, en 1998 se publicó el RD-ley 15/1998 que desarrolla el contrato a tiempo parcial. Este tipo de contrato no se había venido usando (en comparación con otros países europeos), pero se consideró acertado darle un impulso. De hecho, en Diciembre de 2013 se le dio el impulso definitivo.

En la Exposición de Motivos de este RD-ley se alegan dos causas principales que justifican su utilización: por un lado, da a la empresa la flexibilidad que necesita para adaptarse a las circunstancias del mercado y, por otro, facilita la conciliación de la vida personal y familiar.

Pues bien, este RD-Ley viene a desarrollar la ley 63/1997 en algunos aspectos. En efecto, para empezar limita a una la cantidad de prorrogas que se pueden realizar en un contrato eventual por circunstancias de la producción.

Y ya, en materia de contratación temporal introduce, a mi entender, cambios muy importantes. Por ejemplo, considera que sea celebrado a tiempo parcial cuando la jornada es del 77% respecto de la completa y también se introducen cambios en materia de protección social para calcular mejor los días acreditados como cotizados.

El cálculo del cómputo de cotización de los trabajadores a tiempo parcial es un problema que se venía dando y que finalizó en Marzo de 2013 con una sentencia del Tribunal Constitucional (previo fallo del Tribunal Europeo). Dicha sentencia 61/2013 de 14 de Marzo declaró inconstitucional la fórmula de cálculo de cotización para jubilación por ser discriminatorio, alegando que, estadísticamente, existe una mayoría de trabajadoras a tiempo parcial y era una discriminación por razón de sexo.

Otro aspecto que me parece fundamental es la prohibición de horas extraordinarias, pero la posibilidad de pacto de horas complementarias en el contrato indefinido a tiempo parcial que no podrán exceder del 15 % ampliable hasta 30% por convenio colectivo, siempre que, por supuesto, no superen la jornada completa habitual.

Esta flexibilidad del contrato parcial, que se hablará más adelante, ha influido notoriamente en la regulación laboral y, actualmente, se está promoviendo esta modalidad como vía para la creación de empleo permitiendo un pacto de horas complementarias del 30 % ampliable a 60%. Pudiendo concertarse también con contratos temporales. En cualquier caso la modalidad a tiempo parcial se desarrolla en la tercera parte.

Para finalizar ya, decir que, a través de este RD-Ley 15/1998, se incentivó el tiempo parcial también estableciendo bonificaciones a la cuota empresarial para los contrataos indefinidos a partir del 1 de enero de 1999.

Reforma de 2001

Se produce con la ley 12/2001, de 9 de julio, fundamentalmente para prorrogar y desarrollar un poco más en profundidad la reforma anterior de 1997 y 1998. En efecto, esta ley modifica fundamentalmente el contrato a tiempo parcial y el contrato de fomento de la contratación indefinida que había sido creado por la DA 1ª ley 63/1997 y que en principio tenía una vigencia de cuatro años.

El legislador, viendo los efectos positivos sobre el empleo de la reforma de 1997 permitió una vigencia indefinida a este contrato e incluso se amplió los colectivos que se podían contratar por esta modalidad, entre otros, jóvenes entre 16 y 30 años (antes entre 18 y 25), desempleados inscritos como demandantes más de 6 meses (antes 1 año), etc...

Otro aspecto a destacar de la modificación de este contrato, es que si bien antes el límite de no poder contratar por esta modalidad si se habían producido despidos objetivos improcedentes era de 12 meses, ahora se reduce a 6 (DA 1ª pto 5 Ley 12/2001)

Hay que tener en cuenta que la reforma de 1997 se produjo en un contexto de concertación social, con un pacto entre los interlocutores sociales, en cambio, en 2001 se puede decir que esta concertación social ya no existía, si bien se produjeron ciertos acuerdos como el “Acuerdo tripartito sobre solución extrajudicial de conflictos laborales” y otro sobre la mejora de la Protección social.

Por otro lado, crea el nuevo contrato de inserción y lo añade como apartado d) del artículo 15.1 ET. La causa temporal de este contrato es la *“de realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante, dentro del ámbito de los programas públicos que se determinen reglamentariamente. Los trabajadores que sean parte en estos contratos no podrán repetir su participación hasta transcurridos tres años desde finalizar el anterior contrato de esta naturaleza, siempre y cuando el trabajador haya sido contratado bajo esta modalidad por un período superior a nueve meses en los últimos tres años”*.

Evidentemente el objetivo de este contrato es reducir el número de desempleados, es obvio dado que se podrá concertar *“Cuando se contrate a un trabajador desempleado, inscrito en la oficina de empleo (...) La incorporación de desempleados a esta modalidad contractual estará de acuerdo con las prioridades del Estado para cumplir las directrices de la estrategia europea por el empleo”*

Por último, en materia de contratación, esta reforma también modifica el contrato eventual por necesidades de la producción, y en este sentido, el

legislador procura paliar el daño ocasionado por la concatenación de contratos. Esto se refleja en que establece una indemnización por extinción de 8 días por año, si bien, dada la duración de estos contratos no supone un gran perjuicio y, por tanto, esta medida no supuso un cambio en profundidad de la mentalidad empresarial para contratar por la modalidad de indefinido.

Además, con el mismo objetivo, en los contratos eventuales inferiores a siete días la cuota empresarial a la Seguridad Social aumenta en un 36 %.

En conclusión, esta reforma fue un desarrollo o matización de la de 1997 y dado el contexto económico aumento la contratación, tanto indefinida como temporal, si bien el aumento de indefinidos se debió sobretodo al contrato de fomento creado en 1997.

Reforma de 2002

Se produjo a través de la ley 45/2002 no tuvo gran calado a efectos de contratación y cambios en las modalidades contractuales. Pero es importante, porque se centró fundamentalmente en las prestaciones por desempleo y dio lugar a la huelga del 20 de junio de 2002.

Uno de los cambios fundamentales es que se obligaba a suscribir un compromiso de actividad si se quería ser beneficiario de una prestación por desempleo y se permitía a los mayores de 52 años la compatibilidad de percibir desempleo con periodos de trabajo por cuenta ajena pudiendo cotizar proporcionalmente. (DA 5ª ley 45/2002).

A efectos de despido, y con relación en la temporalidad, esta norma permitió el llamado “despido exprés” en el que el empresario reconocía la improcedencia del mismo y depositaba la indemnización correspondiente en los Juzgados de lo social (artículo 2.3 ley 4/2002 que modifica el artículo 56 ET)

La consecuencia clara e inmediata de esto es la supresión tacita de los salarios de tramitación y el abandono de la vía judicial.

Como ya se ha dicho antes, desde el 2001 se fracturó la concertación social y esta norma fue aprobada por el gobierno sin el acuerdo de los interlocutores sociales. Esto dio lugar a una huelga general entre otras razones *"contra el cambio de la naturaleza jurídica de la prestación por desempleo (...) precariedad en la que pretenden instalar contratos (...) contra de un despido más fácil, barato y discrecional"* (Manifiesto UGT, Huelga 20J 2002).

7. Periodo 2006-Actualidad

Desde el 97 se venía dando una época de expansión económica y en 2006 fue uno de sus mejores años. Los datos que se publicaban eran "todo buenas noticias" con un crecimiento del 3,9 %. De hecho, para ejemplificar esto cito un artículo de El País de 2007: (http://elpais.com/diario/2007/03/25/economia/1174777203_850215.html) teniendo en cuenta el sesgo político que pueda o no tener.

En materia de empleo es verdad que hubo un crecimiento de los ocupados, pero existían dos grandes brechas: por un lado, entre hombres y mujeres, donde los primeros gozaban generalmente de contratos indefinidos; y por otro, la famosa dualidad del mercado laboral español entre temporales e indefinidos.

Pues bien, los mayores afectados por la temporalidad y el desempleo eran los jóvenes, mujeres y discapacitados, y la reforma de 2006 se destinó especialmente a limitar la contratación temporal.

Posteriormente se inició la Gran Crisis del 2008 y durante la cual y hasta ahora las reformas laborales se han abordado por parte de los Gobiernos a través de decretos prácticamente anuales que, en definitiva, crean inseguridad jurídica en ambas partes.

Reforma de 2006.

Lo primero que hay que decir es que esta ley 43/2006 se produjo con acuerdo entre Gobierno, empresarios y sindicatos, era una buena época

económica y la reforma estaba destinada a mejorar la situación de los trabajadores, teniendo la vista puesta sobre todo en la contratación indefinida (conversión de temporales, nuevos contratos indefinidos...).

En relación con esto, sigue la Exposición de Motivos, limitar el encadenamiento de contratos temporales y mayor “transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas cuando comparten un mismo centro de trabajo”

Y ya en tercer lugar y por último mejorar las prestaciones por desempleo y el Fondo de Garantía Salarial.

La medida principal, al menos para el tema del trabajo, es el límite al encadenamiento de contratos temporales a 24 meses en un periodo de referencia de 30. Sí que es importante resaltar que la ley 43/2006 se refiere a este límite para el mismo puesto de trabajo, teniendo así la empresa una vía de escape fácil simplemente cambiando al trabajador de puesto de trabajo. En efecto, parece fácil hacer un cambio simulado del puesto que permita anular el límite a la contratación fraudulenta y, por tanto, hay que incidir en el concepto “mismo puesto de trabajo”. Jurisprudencialmente se ha entendido que hay que entender “mismo puesto” en atención a la clasificación profesional y movilidad funcional de los artículos 22 y 39 LET, en consecuencia, hay que atender especialmente a las funciones desempeñadas por el trabajador. Hay que entender por supuesto, que en caso contrario, bastaría con cambiar de puesto (por ejemplo cambiar al trabajador de mesa) para poder seguir encadenando contratos temporales.

Además esta reforma también dispone o habilita a la negociación colectiva para establecer requisitos a fin de evitar este encadenamiento de contratos en atención a las características del puesto, por ejemplo, limitar el número de contratos temporales para un puesto concreto (aparte del requisito temporal de 24 de 30 meses) o establecer una relación de puestos de trabajo definiendo cuáles de ellos son susceptibles de sucesión de temporales y cuales no

En cualquier caso, es dispositiva y no existe la obligación de negociar este aspecto en el convenio.

Por otro lado, se eliminan los contratos de inserción que se había creado en 2001 y que no tuvieron mucha aceptación.

Aparte de las modificaciones en materia de desempleo, otro aspecto importante que me gustaría destacar es la definición de "cesión ilegal", en relación con el objetivo de transparencia en las subcontratas, que se incluye por primera vez en el artículo 43 ley 43/2006 y dice: *"cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario"*, es decir, esta ley una vez más limita el uso de un fraude de ley en esta figura contractual diciendo además, que únicamente podrán ceder trabajadores las empresas de trabajo temporal.

Reforma de 2010

La crisis económica que asola España hasta la actualidad, y tardíamente reconocida, comenzó en 2008. Desde el Gobierno se impulsó esta reforma a través del Real Decreto-ley 10/2010 que se confirmó en la ley 35/2010, sin acuerdo entre los interlocutores sociales y de forma unilateral.

En relación con las deficiencias mencionadas antes de la ley 43/2006, esta reforma continúa en el camino de limitar el encadenamiento de contratos y soluciona los conflictos que se planteaban. Me refiero a que modifica el artículo 15.5 LET diciendo *"para el mismo o diferente puesto"* y *"para la misma empresa o grupo de empresas"*. Como consecuencia, ya no hace falta entrar a

valorar o a definir “mismo puesto” y tampoco vale ir rotando a un trabajador por empresas del mismo grupo con la finalidad de evitar el precepto.

En la práctica, las empresas siguieron encadenando contratos con trabajadores diferentes para el mismo puesto, produciendo una rotación continua con periodos cortos de prestación de servicios, al menos hasta mediados de 2011 que se suspende este límite. La razón fundamental de dicha suspensión es el efecto perjudicial para el mantenimiento del empleo en plena crisis económica.

Y siguiendo en la línea de reducir la contratación temporal, un aspecto importante de esta reforma es la indemnización que se prevé en la DT 13ª Ley 35/2010, que establece una indemnización gradual para las extinciones de contratos temporales, evidentemente esto intenta desincentivar el uso de esta modalidad.

Contrariamente, respecto la contratación indefinida, abarata el despido por la vía de que el FOGASA abone una parte del mismo, en concreto 8 días de los 20 siempre que sea un despido objetivo basado en las causas de los artículos 51 y 52 LET y se extinga un contrato indefinido con más de un año de duración (DT 3ª Ley 35/2010). De esta manera se acercan, en referencia al gasto de la empresa, las extinciones de los contratos temporales con los despidos objetivos y causales de contratos indefinidos.

La ley 35/2010 también introduce una modificación muy importante respecto el contrato de obra o servicio determinado: establece un límite temporal. Deja redactado el artículo de forma que los contratos de obra podrán durar 3 años, ampliables 12 meses más por negociación colectiva y transcurrido ese plazo devendrán en indefinidos.

Pues bien, esto es susceptible de opiniones muy diversas: por un lado, hay quien afirma que esta medida efectivamente limita el uso de estos contratos,

teniendo en cuenta que se habían admitido obras de hasta ocho años (STSJ País Vasco 25 Abril 1995) y que podría servir para evitar el abuso y la inseguridad del trabajador

Pero, por otro lado, la doctrina también dice que se produce una desnaturalización del contrato de obra siendo que se resolverá por el transcurso del tiempo y no por la finalización de la obra objeto del contrato. Es decir, antes del término del plazo de los tres años (o cuatro por convenio) el empresario resolvería el contrato y continuaría la obra con otro trabajador (Blasco, 2011; Guaman Hernández, 2014)

Pues bien, desde mi punto de vista hay que hacer una lectura conjunta del artículo 15.1 y 49.1 LET (2010), por tanto, considerando la segunda opción, el empresario no puede despedir al primer trabajador que contrató al inicio de la obra ya que en caso de demanda se considerará indefinido teniendo que poner a su disposición la indemnización de improcedente o readmitirlo en la empresa abonando los salarios de tramitación, fundada la improcedencia en que no había finalizado la obra.

La disyuntiva en la que se encuentra el empresario es que el legislador en 2010 consideró que todas aquellas obras de más de 3 años (o 4 en su caso) ya no tienen carácter temporal sino indefinido, y por tanto, si el contrato de obra se extiende más allá se considerará indefinido, sin prueba en contrario y sin otra vía de escape.

¿Y si pasan tres años y la obra no ha terminado? Pues el trabajador deberá seguir trabajando en esa obra hasta su término y una vez finalizada ya no cabe una extinción por finalización de obra, ni siquiera cabe que el empresario pruebe la naturaleza temporal una vez transcurrido el plazo porque el tenor del artículo 15.1 es tajante *“Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.”* Es, por tanto, una presunción *“iuris et de iure”* que no admite prueba en contrario y deberá efectuarse, en su caso, despido objetivo, pero no extinción de contrato temporal.

Ahora bien, si se pone la vista en el artículo 49.1 LET dice *“Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.”*

Hay que entender que la prueba en contrario solo cabrá cuando haya finalizado la obra antes de los tres años y no se haya denunciado o cuando el contrato eventual por necesidades supere el límite del 15.1.b de seis meses en un periodo de doce o de doce en un periodo de dieciocho (en realidad las tres cuartas partes)

Además existe el tema controvertido de ampliación de doce meses mediante negociación colectiva, es decir, parece que surge el mismo problema que en 1994 cuando se cedió ciertas potestades a los convenios. Y, desde una perspectiva más simplista, ¿hasta qué punto mejora ampliar el plazo del contrato de obra en un año? No hay que olvidar que un plazo mayor podría entenderse como una mayor inseguridad para el trabajador correspondiente, si se aplica estrictamente el principio de norma más favorable para el trabajador. Parece que el legislador ha comprendido aquí que hay ciertos sectores productivos en los cuales una obra que supere los tres años puede tener un carácter temporal y de ahí, que permita la ampliación del plazo. Por supuesto también es posible negociar la reducción de los tres años en el convenio.

Como cuestión añadida este RD 10/2010 amplía los colectivos con los que se puede concertar un Contrato de fomento de la contratación indefinida (que había sido prorrogado indefinidamente en 2001):

- *Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.*

- *Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.*
- *Parados que lleven, al menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.*

Saliendo ya de la reforma del 2010, en el año 2011 se suspendió el límite al encadenamiento de contratos durante dos años por no fomentar la contratación indefinida sino que se estaban produciendo multitud de contratos temporales cortos y una gran rotación de los asalariados

Además cabría pensar que, evitar la rotación podría conllevar una reducción del gasto por desempleo, siendo un recorte social que le vendría muy bien al Gobierno desde el 2008 de entrada en la crisis. Es decir, un trabajador tiene un tope máximo de días de prestación por desempleo, pero si se suceden varios trabajadores cada uno de ellos tendrá derecho a la prestación por desempleo siempre que cumplan el periodo de carencia correspondiente y eso tiene como consecuencia un gasto social o de desempleo mayor.

Aunque, claro está, dada la reducción de cuantías y el aumento de los periodos de carencia, en la práctica, los trabajadores en muchas ocasiones optan por acumular desempleo con esperanzas de conseguir un nuevo contrato y no cobran la prestación todavía.

En este mismo año 2011 se aprueba el Real Decreto-Ley 7/2011 sobre negociación colectiva que aunque no tenga especial relevancia para el trabajo si para las condiciones laborales en general. Quiero decir que no afecta a las modalidades de contratación pero afecta sustancialmente y sirve como precedente para la del 2012 en materia de condiciones laborales. Aspecto como prioridad del convenio de empresa en algunos aspectos (cuantía, horario...), periodo máximo de ultraactividad...

Sí que en materia de contratación se aprueba una modalidad "a caballo" entre prácticas extracurriculares y contrato de trabajo, las llamadas practicas

no laborales en empresas (o acuerdos). Se regulan a través del RD 1543/2011 y se impuso como una medida para reducir el desempleo juvenil pero que es una fuga para las empresas que quieren contratar por temporadas.

Se podrán formalizar con jóvenes de entre 18 y 25 años y se percibirá una cuantía (no es sueldo) del 80 % IPREM mensual (426 € más o menos), cotizando, eso sí, por la base mínima. A tenor de lo dispuesto en la norma, se deberá tener un tutor (funciones de jefe o encargado).

Reforma del 2012

Esta es de las últimas grandes reformas que ha habido y ha sido una de las más controvertidas siendo que se pretendía elevar incluso al inconstitucional, cuestión aclarada por el propio TC mediante Auto 43/2014 de 12 de febrero.

Se puede estar de acuerdo o no con sus modificaciones, pero no se puede negar que son amplias y muy importantes, es por ello que este apartado se dividirá en varios, todos ellos centrados en la contratación y en la temporalidad dado que por una cuestión de espacio no da para desarrollar la reforma al completo ni es el objeto del trabajo.

Por tanto, no entrare en detalle de los cambios, por ejemplo, en negociación colectiva, tales como la prioridad de los convenios de empresa o la reducción del periodo de ultraactividad de los convenios colectivos.

En esta reforma se incluirá no solo el RD 3/2012 originario de la reforma, sino también la segunda parte con el RD 16/2013, de 20 de diciembre que la complementaba

Como en reformas anteriores hay que empezar por la Exposición de motivos y, entre otras cosas, dice: *"La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español. Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de*

envergadura que, pese a los cambios normativos experimentados en los últimos años, continúa siendo reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado nuestra situación, por los mercados internacionales que contemplan la situación de nuestro mercado de trabajo con enorme desasosiego y, sobre todo, por los datos de nuestra realidad laboral, que esconden verdaderos dramas humanos. Las cifras expuestas ponen de manifiesto que las reformas laborales realizadas en los últimos años, aún bienintencionadas y orientadas en la buena dirección, han sido reformas fallidas”

Este párrafo que puede pecar de extenso, es sumamente esclarecedor. En primer lugar revela que nuestro modelo es insostenible y que los problemas del mercado afectan al modelo actual, por tanto, es necesario reformarlo. Por otro lado, habla de “*instituciones económicas mundiales y europeas*”, es decir, presiones de otros países de reformar la legislación laboral. Y, por último, crítica las reformas de los últimos años, por consiguiente, se intentarían otras. Hay que recordar que las reformas de los últimos años, aun en época de expansión económica, estaban dirigidas a reducir la temporalidad y promover la indefinición contractual, por tanto, cabe entender, que esta reforma ira en otra dirección, ¿cuál?, pues muy sencillo, promover la contratación a tiempo parcial para repartir el trabajo y fomentar cualquier tipo de empleo volviendo a la vía de la contratación temporal, en resumen premisas muy similares a las producidas en 1984 con el contrato de fomento del empleo.

En la Exposición de motivos, también dice que “*El objetivo es la flexiseguridad*”. Es decir, una mayor facilidad de contratar y de despedir, a cambio de una elevada protección por desempleo y menos tiempo como demandantes de empleo. Es un modelo americano, donde los trabajadores cambian continuamente de trabajo, les despiden sin indemnización, eso sí con un plazo muy amplio de preaviso y encuentran un empleo nuevo en un periodo relativamente corto de tiempo.

Pero hay que tener en cuenta que la situación de cada país es muy particular, es decir, en España ¿existe tejido productivo suficiente? Lo más probable es que, como bien hace esta reforma, se flexibilice las posibilidades de despido y de contratación baratas a fin de ajustarse a las necesidades productivas de la empresa, pero eso no significa que una persona vaya a encontrar trabajo inmediatamente porque no hay suficiente demanda para la ingente oferta de mano de obra.

La consecuencia obvia es que el Estado deberá invertir en protección social, desempleo y formación, precisamente prestaciones a las que actualmente es más difícil acceder porque exigen mayor periodo de carencia y cuya cuantía es inferior.

Aunque el epígrafe corresponda a la reforma del 2012 operada por el RD 3/2012 y posteriormente la ley 3/2012, se añadirán las modificaciones del RD 16/2013 dado que se entiende que es la segunda parte de la reforma operada en 2012.

Contratos de formación y aprendizaje.

Estas modalidades sufren de cambios en cada reforma, sin perjuicio de la cantidad de bonificaciones que tienen como consecuencia un contrato gratuito para el empresario. En la práctica, estos contratos a pesar de estar continuamente mencionados no se usan y representan un porcentaje muy escaso en relación con el de obra y el eventual.

Pues bien, la reforma laboral de 2012 cambia su regulación, para empezar permitiendo su concertación hasta los 30 años mientras el desempleo este por encima de 15% (DT 9º Ley 3/2012). Esta medida ya se había establecido en 2011 como situación transitoria hasta el 2012, y este RDL lo prorroga pero no con una limitación temporal sino en función de la tasa de desempleo.

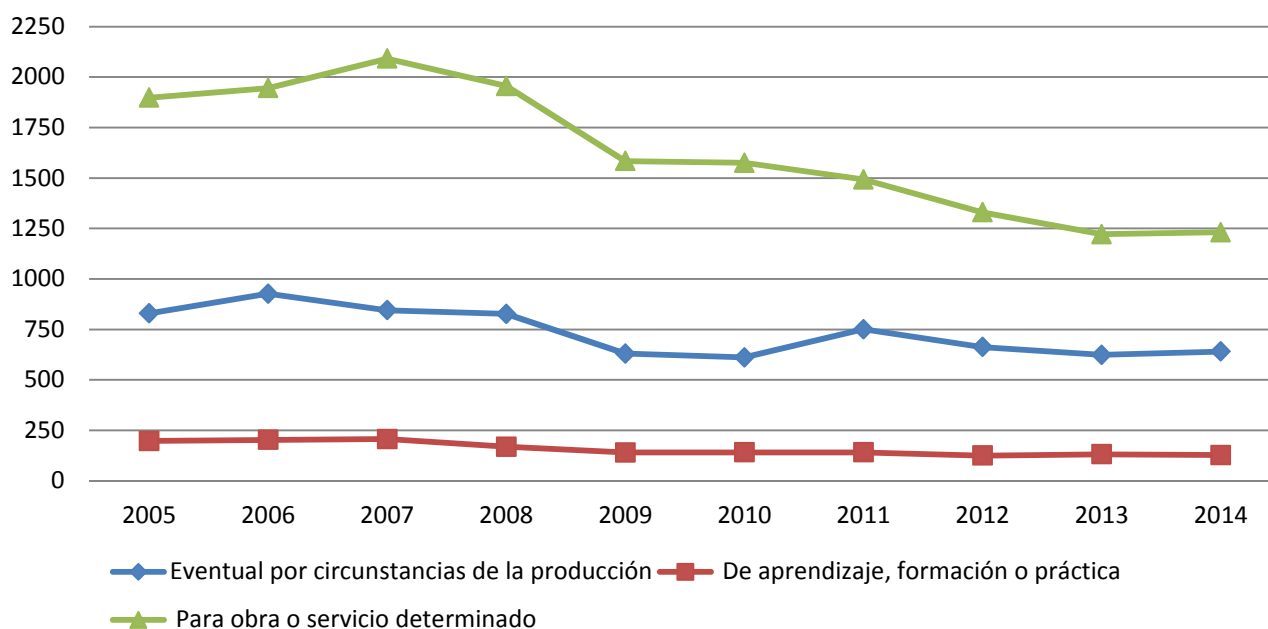
Respecto a la duración, se establece que se pueda contratar con un mínimo de un año y un máximo de tres. Aunque, igual que en reformas anteriores, dan a la negociación colectiva un papel flexibilizador pudiendo negociar una

duración distinta con los topes mínimo y máximo de seis meses y tres años. De esta forma, se eliminan las prórrogas que preveía el artículo 11 de la anterior redacción del ET de 12 meses por necesidades del proceso formativo del trabajador.

Además anteriormente estaba prohibido volver a ser contratado por esta modalidad para la misma o distinta empresa si había agotado el plazo, la reforma añade que no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa *“para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato pero si para una distinta”*.

Aparte de todo esto, esta ley también cambia el tiempo de formación y el de trabajo propiamente. En efecto, los deja de forma que el primer año el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75%, ni del 85% durante el segundo.

Gráfico 5. Contratos temporales segun modalidad. Periodo 2005-14



(Fuente: EPA (INE), elaboración propia a partir de las tablas.)

En cualquier caso, como ya he mencionado más arriba, estos contratos no gozan de mucho éxito pese a las bonificaciones que tienen y a los continuos intentos del legislador de impulsarlo a través de las reformas.

El fomento del empleo

Para empezar este apartado, muy brevemente, voy a mencionar el tema del teletrabajo o trabajo a distancia, incorporado al artículo 13 LET modificando el anterior "trabajo a domicilio". De tal manera que se entra a regular la organización del trabajo para realizar la prestación de servicios fuera del centro de trabajo, generalmente en el domicilio particular.

Se entenderá trabajo a distancia cuando *"la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste"*.

Esta condición de trabajo a distancia podrá ser acordada en el momento de la firma del contrato o posteriormente y siempre tendrá carácter voluntario.

Igualmente tendrán los mismos derechos y en las mismas condiciones que los trabajadores presenciales y deberán ser informados de vacantes en el puesto de trabajo correspondiente. Además gozaran de una adecuada protección en materia de seguridad y salud.

El legislador con la intención de crear empleo, concede ciertas flexibilidades a la empresa para que le sea más fácil contratar. Se practican modificaciones en la movilidad funcional y geográfica, se permite que la empresa pueda distribuir el 5% de la jornada anual de forma irregular.

En esta misma línea, la ley modifica el artículo 41 LET donde se incluye entre las modificaciones sustanciales del contrato la cuantía salarial, sistema de trabajo, rendimiento... con la posibilidad del trabajador de extinguir el contrato con una indemnización de 20 días (máximo nueve meses)

Por otro lado, siempre con el mismo objetivo, se adelanta el fin de la suspensión de la limitación al encadenamiento de contratos temporales (que se había producido por el RD 10/2011) y por tanto a partir del 31 de diciembre de 2012 vuelve a estar operativa la limitación del encadenamiento de 24 meses en un periodo de referencia de 30.

Respecto a la extinción y al despido, la ley 3/2012 también prevé una flexibilidad mayor. Reduce la indemnización por despido improcedente de 45 días a 33 con un tope de 24 mensualidades, sin perjuicio del régimen transitorio por derechos adquiridos

Además, en caso de improcedencia, el trabajador solo tendrá derecho a los salarios de tramitación cuando el empresario opte por la readmisión, exceptuando a los representantes de los trabajadores que no solo tienen los salarios de tramitación en ambos casos (readmisión e indemnización), sino que además tienen la facultad de elegir.

El nuevo contrato indefinido de apoyo a emprendedores

Este contrato, que es la “medida estrella” del RDL, vuelve a los orígenes de la temporalidad, abandonando la dirección que se había tomado desde 1997 y tomando la opción de fomentar el empleo a través de la temporalidad. En principio fue creado únicamente a tiempo completo, pero desde Diciembre de 2013 se permite su uso también a tiempo parcial.

A pesar de que su nombre contenga la palabra indefinido su carácter es puramente temporal, esto es así por su régimen de periodo de prueba de un año de duración. Es decir, durante el periodo de prueba la extinción es libre y gratuita solo con que el empresario diga “no tiene la aptitud suficiente o no ha superado el periodo de prueba”.

Este contrato podrán hacerlo empresas con menos de 50 trabajadores con una duración de 1 año de periodo de prueba (hasta que el desempleo descienda al 15%). La empresa que concierte este contrato tendrá

desgravación fiscal y bonificaciones en la seguridad social. Las empresas tienen la limitación de que no podrán contratar por esta modalidad si en los seis meses anteriores habían hecho despidos colectivos o individuales que hayan sido declarados improcedentes por sentencia judicial.

Lo más discutido de este contrato es la duración del periodo de prueba, teniendo en cuenta que era de tres meses o de seis en función de la titulación (si bien el que fijaba la duración real era el convenio colectivo) y ahora de golpe, se impone un periodo de un año para cualquiera. Además, se aleja del propio concepto de periodo de prueba concebido para valorar la capacidad y aptitud del trabajador para desempeñar el puesto correspondiente

De esta forma se configura un contrato incluso peor que los contratos temporales o los contratos “basura” de los jóvenes porque no hay derecho a indemnización y tiene un carácter temporal. Ahora bien, en la práctica no se ha utilizado de la forma en que se previa en el momento de su creación

Las razones de su escaso uso pueden ser varias, por un lado para beneficiarse de los incentivos fiscales y de seguridad social hace falta un mantenimiento de tres años de un contrato cuyo principal atractivo es la flexibilidad del periodo de prueba de un año. Es decir, en tanto, se contrate y se extinga la relación antes de un año deberán devolver los incentivos fiscales y las bonificaciones a la seguridad social. Por tanto, resulta mejor, además de más conocido realizar un contrato temporal habitual.

Por otro lado, también puede surgir cierto miedo, dados los primeros fallos judiciales que estimaban las demandas por despido improcedente que se basaba en la “no superación del periodo de prueba” escasos meses antes del transcurso del año correspondiente.

Además, aunque en principio el RDL 3/2012 lo introdujo únicamente a jornada completa, en Diciembre de 2013 con el RDL 16/2013 se permitió concertarlo a tiempo parcial.

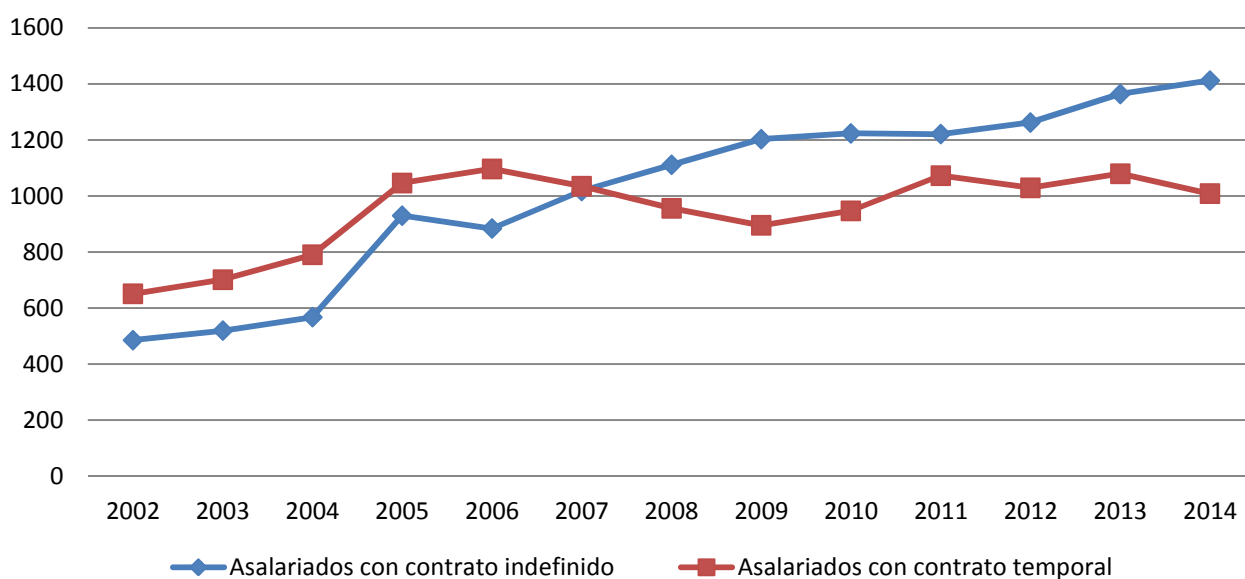
El contrato a tiempo parcial

Esta modalidad contractual a diferencia de otros países no ha sido muy utilizada y, desde 2012 ha dado lugar a diversas modificaciones para promover su utilización dado su carácter flexibilizador de la relación laboral.

Puede que no se haya usado porque a pesar de que permitía la conciliación de la vida personal y familiar, el trabajador tiene una menor protección social (por ejemplo periodo de cotización para jubilación) y el empresario no disponía de esa flexibilidad que actualmente el legislador le ha concedido.

En la siguiente gráfica se puede apreciar un aumento del uso de la contratación a tiempo parcial, aunque continúe siendo inferior al resto de países europeos.

Gráfico 6. Tiempo parcial segun la duracion del contrato

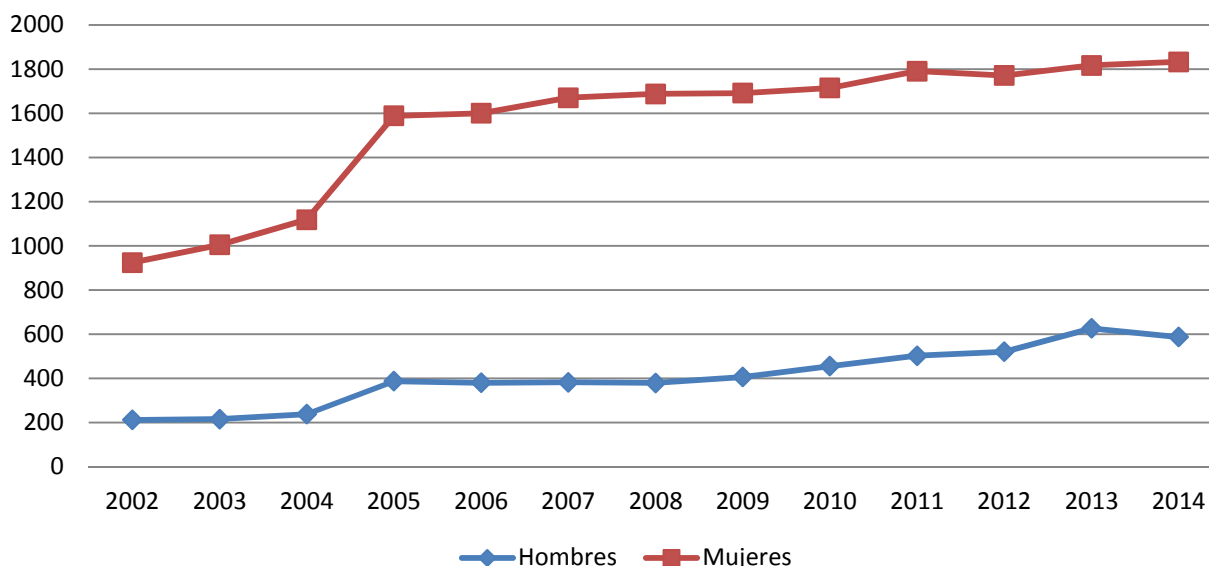


(Fuente: EPA (INE), elaboración propia a partir de las tablas.)

Pues bien, en efecto, se aprecia claramente un aumento de la parcialidad en los contratos indefinidos, incluso a partir de 2007 supera los contratos temporales a tiempo parcial.

Por otro lado, en el siguiente gráfico, segregado por sexos (y sin distinción según la duración del contrato) se puede ver que las mujeres siempre han tenido una tasa notoriamente superior de contratos a tiempo parcial.

Gráfico 7. Tiempo parcial segun sexos



(Fuente: EPA (INE), elaboración propia a partir de las tablas.)

En cualquier caso, también se puede ver que los hombres en el periodo de 2009 -2013 aumentan bastante en la modalidad a tiempo parcial.

Entrando ya en temario, el RDL 3/2012 en la Exposición de motivos dice *"El trabajo a tiempo parcial no sólo es un mecanismo relevante en la organización flexible del trabajo y en la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales de los trabajadores, sino que es un mecanismo de redistribución del empleo. La reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial pretende buscar un mayor equilibrio entre flexibilidad y protección social"*

En este mismo RD se prevé que los trabajadores podrán realizar horas extraordinarias cuyas remuneraciones serán tenidas en cuenta para la base de cotización.

Este contrato sufre una nueva modificación mucho más profunda con el RDL 16/2013 de 20 de diciembre, una reforma totalmente inesperada y que en su propia exposición de motivos dice claramente que va a incentivar el uso del contrato indefinido de apoyo a emprendedores y la contratación a tiempo parcial. Su justificación es *"la necesidad urgente de impulsar la utilización de esta modalidad de contratación como fórmula de creación y redistribución de empleo ya que, pese a haberse incrementado su uso en los últimos años, todavía es una figura infrautilizada en comparación con otros países de nuestro entorno"*.

Una de las primeras impresiones es la prohibición de realizar horas extraordinarias, esta prohibición que se venía dando tradicionalmente había sido permitida en el 2012 (salvo horas extra por fuerza mayor), pero, en contraposición, se permite la concertación de un pacto de horas complementarias y la posibilidad de realizar otras horas complementarias voluntarias.

Es importante detenerse a analizar la modificación del 12.5 LET porque en mi opinión tiene una gran transcendencia. En primer lugar, dice que *"horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial"*.

Establece que empresario y trabajador podrán firmar un acuerdo o pacto en el momento de la firma del contrato o posteriormente donde se establezcan las horas complementarias que el empresario podrá exigir *"El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente (...) en el momento de la celebración del contrato (...) o con posterioridad al mismo"*

Para las horas complementarias pactadas (es decir, obligatorias) hará falta únicamente tres requisitos:

- Que la jornada a tiempo parcial sea superior a 10 horas en cómputo anual
- Que deberá formularse por escrito
- Deberá contener el número de horas máximo que el empresario pueda exigir.

Respecto al límite de horas máximo se da una potestad enorme a la negociación colectiva, es decir, la ley regula que se podrán pactar hasta un 30 % de la jornada ordinaria parcial del contrato, pero que por convenio colectivo se puede ampliar hasta el 60%. De hecho, el convenio no puede negociar un número de horas inferior al 30%, cláusula que, en su caso, sería más favorable al trabajador.

Pero si se sigue avanzando en el artículo, el trabajador no puede renunciar a las horas complementarias pactadas u obligatorias salvo unas causas ya tipificadas habiendo tenido que estar al menos un año con el pacto vigente. Las causas del artículo 12 LET son:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

En consecuencia, como ya se ha comentado, firmar un pacto de horas complementarias vincula al trabajador de forma obligatoria no pudiendo negarse a realizarlas ni renunciar al pacto salvo esas causas ya previstas.

Por otro lado, el plazo de preaviso es de 3 días, "salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior", nuevamente el convenio ostenta una potestad negociadora para poder flexibilizar aún más esta modalidad. En efecto, puede darse el caso de llegar a no existir preaviso para la realización de

estas horas complementarias pactadas, independientemente de si el contrato es indefinido o temporal, bastará únicamente, haber firmado el pacto referido.

Como ya se ha mencionado más arriba, existe otro tipo de horas complementarias que no han sido pactadas en ningún momento (*"el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria"*). Si bien es cierto que existe la limitación de que el contrato deberá ser indefinido.

Pero bueno, en cualquier caso, las horas completarías voluntarias ofrecidas por el empresario en cualquier momento podrán ser hasta un 15% de la jornada objeto del contrato, por supuesto ampliable por convenio colectivo hasta el 30%.

Además, el legislador ya prevé que estas horas voluntarias no computaran para los porcentajes de las obligatorias. Otra característica de estas horas voluntarias es que el RD 16/2013 no establece plazo de preaviso expresamente ni se remite a la negociación colectiva. Cabe entender, pues, que o bien, se aplica la norma anterior de los tres días o bien, el término "el empresario podrá, en cualquier momento" no se refiere únicamente al inicio o durante la duración del contrato, sino que podrá ofrecer las horas voluntarias sin necesidad de plazo de preaviso.

De manera que un contrato indefinido a tiempo parcial podrá ver modificado su jornada hasta un 45 % o un 90% si ha sido pactado. Aunque se podrá negar a realizar las voluntarias.

A efectos prácticos lo más importante es que el abono de estas horas complementarias se pague igual que una hora ordinaria, ya sean obligatorias o voluntarias. Sin que la norma diga que por convenio se podrá pactar un salario mayor por las horas complementarias.

El problema no son las horas complementarias, que, de hecho, ya existan antes de la reforma, sino el régimen que se le ha dado. Antes únicamente se podían realizar con trabajador a tiempo parcial indefinido y con un porcentaje menor de horas complementarias para realizar.

Incluso antes del 2001 estos trabajadores tenían derecho a ir consolidando las horas para que la jornada ordinaria fuera aumentando.

Por supuesto la suma de jornada ordinaria y horas complementarias, ya sean obligatorias o voluntarias, no podrá superar la jornada habitual de un trabajador a jornada completa, pero puede darse de que un trabajador a tiempo parcial preste servicios durante 39 horas semanales cobrándolas íntegramente como si fuesen ordinarias.

A mayor abundamiento, el contrato de apoyo a emprendedores que se creó en 2012 a jornada completa, el RDL 16/2013 permite que se formalice a jornada parcial, por consiguiente, ya se tiene una flexibilidad total y absoluta respecto a la distribución de la jornada y respecto a la extinción.

Incluso se ha solucionado un problema que se venía dando a efectos de inspección, es decir, era en extremo dificultoso para la Inspección de Trabajo comprobar la distribución de jornada de los trabajadores a tiempo parcial. Ahora bastara por parte del empresario con decir que esta realizando horas complementarias pactadas

Y en la realidad, que nadie se engañe, todo trabajador al que vayan a contratar a tiempo parcial firmará el pacto.

Respecto a la regulación de la contratación a tiempo parcial, la última reforma fue el 28 de febrero con la Ley 1/2014 que regula especialmente los aspectos del cálculo de los periodos de cotización para la protección social y las prestaciones económicas de estos trabajadores que, tradicionalmente, había sido discutida produciendo una gran diferenciación en materia de seguridad

social entre los trabajadores a jornada completa y los parciales. Ahora se calculara en función del coeficiente de parcialidad según el porcentaje de jornada reducida respecto la ordinaria.

Para finalizar este epígrafe, y fuera ya de terreno puramente jurídico, el incentivo del tiempo parcial (junto con el contrato de relevo) responde a la posibilidad del reparto de trabajo que se lleva planteado desde el inicio de la regulación de la temporalidad como mediad de fomento del empleo. El RD del 1984 en la Exposición de motivos decía: *“el trabajo a tiempo parcial ha adquirido un grado de difusión desconocido en España y altamente satisfactorio, al cumplir tres objetivos deseables: satisfacer los deseos de una parte de la población dispuesta a trabajar en jornada incompleta, disminuir la unidad mínima de trabajo que las empresas pueden contratar, y en general obtener por esa vía un reparto del trabajo disponible de carácter estrictamente voluntario. El contrato de relevo viene a completar esta posibilidad de reparto de trabajo, mejorando además el bienestar social de trabajadores con edad próxima a la de jubilación”*

El reparto de trabajo (o estrategia de la Reducción y Reorganización del Tiempo de Trabajo) se presenta como una alternativa para reducir el desempleo. Sin detenerme mucho, existen diferentes vías, eliminar las horas extraordinarias, fomentar la contratación a tiempo parcial o reducir la jornada máxima legal, además habría que tener mucho cuidado (en el supuesto en que se llevase a cabo) que no se puede reducir el nivel adquisitivo de los trabajadores.

En efecto, se está fomentando la contratación parcial, pero creando las denominadas horas complementarias que no tienen otro efecto que establecer una jornada variable sometida a la discrecionalidad del empresario que de ningún modo garantiza la creación de empleo y que de hecho, desde mi opinión, va a dificultar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Reforma de las cotizaciones.

Para terminar esta reforma (y la segunda parte) hay que mencionar, si acaso brevemente, como el legislador ha modificado las cotizaciones de desempleo para la contratación temporal y a tiempo parcial.

En efecto, la DA 1º del RDL 16/2013 establece que *"El tipo de cotización previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 para la contingencia de desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial se reducirá en uno por ciento"*. Curiosamente un RDL de Diciembre regula aspectos de la LPGE 2014 que todavía no había sido publicada. Esto fue enmendado posteriormente con la RDL 1/2014 en el artículo undécimo *"Modificación de la ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014."*

Por otro lado, se modifica también el artículo 109 LGSS de los conceptos computables en la base de cotización del Régimen General (DF 3ª RD 16/2013) siendo básicamente que cotiza todo, excepto los gastos de locomoción para realizar la prestación de servicios fuera del centro habitual, los gastos de manutención y estancia con los límites establecidos reglamentariamente según se pernocte o no fuera del territorio nacional y las indemnizaciones por fallecimiento, despido o traslado.

Y ya por último, simplemente mencionar, el RDL 3/2014 que establece la tarifa plana de 100 € en las cotizaciones a la seguridad social.

En un intento de incentivar la contratación indefinida la Exposición de motivos asegura que *"esta reducción temporal de las cotizaciones sociales constituye una herramienta adecuada en el corto plazo para impulsar una rápida generación de empleo, en especial empleo estable, reduciendo a su vez la dualidad del mercado laboral."*

Para beneficiarse de esta medida la empresa deberá crear empleo neto y mantenerlo durante tres años. Si el contrato es a tiempo parcial pues la cotización será equivalente a la jornada (20 horas 50 €). También dice expresamente el RDL que las prestaciones no se verán afectadas por estas medidas, es decir, los trabajadores cotizarán la misma cantidad y en caso de desempleo, incapacidad... cobrarán el porcentaje referido en la LGSS sin ninguna reducción.

TERCERA PARTE

8. Introducción

Esta parte se refiere a cuestiones más transversales al trabajo, pero no por ello menos importantes. Por consiguiente he considerado que es importante incluir también a las Administraciones públicas no tanto al personal funcionario que es estatutario y se rige por leyes administrativas, sino al personal laboral que tiene su régimen en el Derecho del Trabajo (aunque con matizaciones por ostentar una prestación publica).

Por otro lado, desde un punto de vista más sociológico, un aspecto muy relevante de nuestro mercado de trabajo es la acusada segmentación que hay en él. Sin perjuicio de la segmentación que existe por razón de edad, sexo, cualificación...dado el objeto del trabajo me detendré más en la segmentación entre indefinidos y temporales, y entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo.

Por último, brevemente, se mencionara el fraude de ley y el abuso en la utilización de contratos temporales, dando especial relevancia a los mecanismos de lucha contra el fraude y la actuación de la Inspección de Trabajo.

9. La contratación temporal en la Administración Publica

La Administración publica como empleadora también está sujeta a ciertas normas de contratación.

De forma general, desde la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público en 2007 cabe distinguir distintas modalidades de empleados públicos según el tipo de régimen por el que se regulan, la clasificación más generalizada es entre funcionarios públicos y personal laboral.

Los funcionarios públicos se encuentran regulados en los artículos 8 y ss EBEP y existen diferentes modalidades, por un lado están los funcionarios de carrera, la concepción clásica de funcionario que accede al puesto a través de una oposición y que mediante un nombramiento pasa a tener una plaza en propiedad. Su condición se regula por derecho administrativo.

Dentro de los funcionarios públicos, en relación con la temporalidad, existe una figura a la que se recurre mientras este vacante ese puesto y hasta que se cubra por los procedimientos de oposición o concurso. Son los funcionarios interinos y, en principio, son temporales, porque ocupan esa plaza por una situación de necesidad y urgencia, desempeñando funciones propias de funcionarios de carrera.

Tal y como establece el artículo 103.3 CE a la función pública se debe acceder de acuerdo a los principios de mérito y capacidad, es por ello que se realizan los exámenes de oposición. En la práctica, para los interinos, la administración busca en “bolsas de trabajo” y en listas de oposiciones anteriores según orden de prelación, intentando cumplir en la medida de lo posible los principios de acceso constitucionales. Hay que recordar también, que es por una situación de urgencia y por tanto el procedimiento de selección debe ser más ágil.

El gran problema de la figura del interino es el abuso y su excesiva utilización, de manera que hay interinos que permanecen en el puesto durante años. La Administración prefiere manejar interinos porque tiene una mayor flexibilidad de extinción y el procedimiento es mucho más sencillo. (Además antes del EBEP no cobraban complementos ni devengaban trienios)

Por tanto, es claro que se ha producido un abuso de la interinidad por parte de la Administración que mantenía ahí al funcionario sin sacar la plaza a concurso, esto generaba una inseguridad al propio funcionario, pero también

se ejercían ciertas presiones para asegurar la inmovilidad característica de la función pública, en consecuencia, muchos puesto se cubrían con interinos que luego pasaban a la condición de funcionarios de carrera sin pasar por los procedimientos de oposición o concurso y por tanto, sin seguir los principios del 103.3 CE

Desde 2007 el EBEP ha intentado muy tímidamente limitar esta práctica estableciendo una serie de circunstancias en su artículo 10 (vacantes, sustitución, acumulación de tareas...). Además ha establecido un límite temporal de tres años entre que salen las convocatorias al puesto correspondiente y se realizan los exámenes para evitar el alargamiento de la selección. En cualquier caso es un problema que se ha venido dando en la función pública y que todavía no se ha podido resolver de forma satisfactoria.

Otra figura, a considerar en este trabajo, de entre los funcionarios públicos, es el personal eventual. Este es designado o nombrado por el cargo político, por tanto es temporal, ya que cuando cese el cargo político que eligió por confianza política cesará en el puesto. Realizara "*funciones de confianza y asesoramiento*", siendo retribuidos por los presupuesto generales.

Nuevamente, se ha producido un abuso de esta figura, especialmente en las corporaciones locales que hay un exceso de personal eventual y asesores.

Se han intentado establecer límites, por ejemplo, el EBEP establece que solo podrán tener asesores y personal eventual a su cargo los órganos de Gobierno de la Administración correspondiente. La relativamente nueva Ley de Bases de Régimen Local también establece límite al número de eventuales de forma escalonada en función de los habitantes.

Para ejemplificar un poco más el abuso que se produce de esta figura hay una sentencia del Juzgado Contencioso-Administrativo de Ourense (4 de febrero de 2014) donde se planteó el conflicto con un personal eventual de 78

años, en el momento del nombramiento, y que había renunciado a su salario y a la cotización, derechos por otro lado, irrenunciables.

La sentencia falla a favor del sindicato denunciante obligando a anular o a cesar a esa persona en el puesto, dice también que a este hombre se le debería haber incluido como voluntario en el Ayuntamiento pero no a través de la figura de eventual que resulta incompatible con la omisión de salario y de cotización, además de la superación de la edad máxima de jubilación establecida en el propio EBEP.

Abandonando ya los funcionarios públicos regidos por el régimen administrativo, es importante tener en cuenta al personal laboral al servicio de las administraciones.

En los últimos años, la Administración, de alguna forma, ha ido “laboralizando” la función pública, es decir, debería ser siempre preferente la ocupación por funcionarios que han superado un concurso o una oposición, pero cada vez más, en los puestos en los que es posible se están colocando personal laboral.

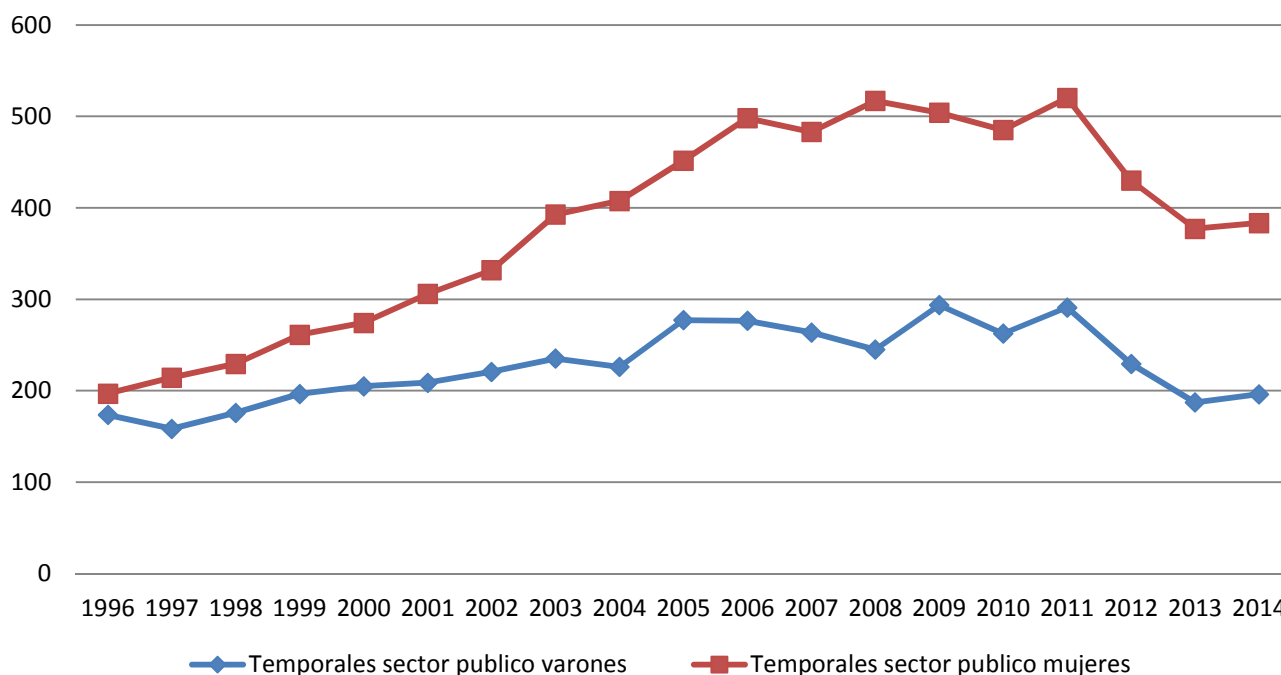
Lo primero de todo es distinguir que puestos pueden ser ocupados por laborales, a tenor de lo dispuesto en el artículo 9.2 EBEP dice que deberán ser funcionarios los que realicen “el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales”. El término “indirecta” puede llevar a confusión pero la doctrina ha dejado claro que será en sentido estricto, por tanto, los puestos que deben ser ocupados por funcionarios son aquellos que ostenten unas potestades administrativas exorbitantes o prerrogativas y de soberanía, justicia o relaciones exteriores. Pero el resto puede ser personal laboral.

La Relación de puestos de trabajo (RPT) es una herramienta de organización de personal de obligado cumplimiento para la Administración que se trate, y es ahí donde deberá especificar que puesto debe ser ocupado por funcionario o por laboral, siendo nula en caso de que deje la posibilidad abierta.

El personal laboral tiene su régimen en el Derecho del trabajo y la seguridad social, casi exactamente igual que un trabajador que presta sus servicios para un empresario privado. Por tanto son aplicables las normas del artículo 15 ET sobre contratación temporal.

En el siguiente grafico se puede apreciar cómo han ido aumentando los contratos laborales en la Administración, especialmente los de mujeres. Por consecuencia de la crisis, desde, más o menos 2011, ha habido un descenso importante en la contratación y restricciones en el acceso.

Grafico 8. Contratos temporales en el sector publico diferenciado por sexos.



(Fuente: EPA (INE), elaboración propia a partir de las tablas.)

El problema de la contratación temporal fraudulenta en la administración es si se pueden aplicar con el mismo criterio las normas laborales. Es decir, el artículo 15.5 ET prevé la indefinición contractual en aquellos contratos que superen los límites, pero en el caso de la Administración como empleador surgen unas cuestiones específicas.

Por un lado, se podría decir que no se puede aplicar porque entraría en conflicto con el artículo 23 y 103.3 CE por adquirir la condición de fijos sin haber superado ningún proceso que acredite su capacidad y su mérito.

Por otro lado, hay doctrina que asegura que se debe aplicar el 15.5 LET porque, en caso contrario, se estaría dando una mayor ventaja a la Administración como empleadora permitiéndole contratar en fraude de ley.

El Tribunal Supremo aclaró esta cuestión (STS 7 de octubre de 1996) y ratifica la segunda teoría y dice que, sí se aplica el 15 LET y el trabajador adquiriría la condición de indefinido, pero no de fijo. De forma que no tendrá la plaza en propiedad y, en caso de que la plaza salga a concurso, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad cesará el contrato indefinido para que lo cubra un funcionario que supere las pruebas. Además, añade el TS, el trabajador laboral indefinido no fijo no tendrá derecho a indemnización.

El trabajador laboral al servicio de la Administración pública que es indefinido no fijo por sentencia judicial se enfrenta a varias situaciones. En primer lugar, la Administración debería sacar esa plaza a convocatoria pública previa oferta pública de empleo (OPE) para que sea cubierta de acuerdo a los procedimientos establecidos de oposición, concurso o concurso-oposición. O bien, la Administración puede modificar la RPT eliminando o amortizando esa plaza por no ser necesaria, en cuyo caso, el trabajador sería despedido sin derecho a indemnización y sin nadie que ocupe su vacante puesto que ya no existe dicha plaza.

Así lo dice la STS del 22 de julio de 2013 de unificación de doctrina, en la cual asemeja la figura del laboral indefinido no fijo a la del interino que cubre una vacante y que por tanto, *"la amortización de la plaza es suficiente para producir el cese"* dado que ambos puestos responden a una misma causa y necesidad. De nuevo, en el FD 4º de la sentencia referida dice *"los contratos indefinidos no fijos...sometidos a la condición resolutoria de la provisión*

reglamentaria de la plaza y, por tanto, cuando por amortización de esta no puede realizarse tal provisión, el contrato se extingue de conformidad con lo dispuesto en el art. 49.1.b ET...pues desde el momento en que la plaza desaparece es claro que ya no podrá realizarse su provisión reglamentaria y el contrato se extingue”.

Cuestión distinta es el abono de la indemnización correspondiente, que en esta STS no lo valora porque *“esta indemnización no se ha planteado en las actuaciones...por lo que la sala no puede decidir sobre indemnización, sin dar algo distinto de lo pedido y con fundamento también diferente”*. En cualquier caso, continua más adelante reconociendo una indemnización por analogía.

Desde luego, este fallo no es pacífico, en la misma STS de unificación de doctrina se formula un voto particular diciendo que la doctrina se debe adecuar a la evolución legislativa. En efecto, si nos remitimos a la DA 15ª ET (modificación de la ley 43/2006) parece que ya comprende al indefinido no fijo, si bien no con esa misma denominación y sin hacer referencia a la amortización del puesto. Habrá que esperar hasta el 2007 con la aprobación del EBEP que en el artículo 8 comprende al personal fijo, por tiempo indefinido y temporal. En consecuencia, este voto particular consideró que si se extingue el contrato por amortización del puesto se deberá acudir a las causas consignadas en el artículo 52 ET para el despido objetivo.

Como se puede comprobar es un problema muy cuestionado, pero en cualquier caso, sí que es verdad que debería existir derecho a indemnización, ya no solo porque se apliquen las causas del despido objetivo (si se aplican), sino porque, en definitiva, es una extinción de un contrato que a tenor del artículo 49 ET obliga a indemnizar al trabajador deslindándose así (al menos en este aspecto) de la figura del interino.

Es más, en caso de no abonarse la indemnización al amortizar la plaza de un indefinido no fijo, surgirían dos problemas: el primero, que estos indefinidos estarían en una peor posición respecto a los temporales ya que a estos sí que se les reconoce una indemnización *"cuando se extinga por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato"*; y segundo, se estaría dotando a la Administración de una herramienta para efectuar despidos gratis a los contratos laborales, no teniendo más que contratar irregularmente, siendo considerado el trabajador indefinido no fijo y posteriormente amortizando la plaza correspondiente con un coste indemnizatorio cero.

10. Segmentación en el mercado de trabajo

La expansión que sufrió la contratación temporal tal y como ha sido detallada en la parte anterior dio lugar a una dualidad de trabajadores en el mercado según ciertas características, la más importante de ella la variable de la estabilidad en el empleo.

La segmentación del mercado se refiere a *"la existencia de distintos submercados laborales que se organizan de formas diferentes y que generan a su vez condiciones laborales y de vida asimismo diferenciadas"* (Recio, 2004).

La legislación puede favorecer o incentivar en alguna medida la segmentación, pero en definitiva son las decisiones de la sociedad las que efectivamente crean un mercado de trabajo segmentado, en este caso, la cultura empresarial imperante de preferencia por el contrato temporal. De esta forma, se pueden distinguir dos mercados: el primario, caracterizado fundamentalmente por mayor estabilidad, mejor cualificación y salario; y, por otro lado, el secundario donde abunda la precarización del empleo y con malas condiciones.

En el mercado secundario es donde se incluyen los jóvenes con "contratos basura", mujeres, temporales...

Dada la actual crisis económica, incluso se podría añadir un tercer mercado aún más profundo que los anteriores donde estén adscritos los desempleados de larga duración, mayores de 55 en paro, jóvenes sin estudios... una serie de colectivos que ofrece su fuerza de trabajo pero que el mercado no puede absorber. Y no se está hablando necesariamente de baja cualificación, puede darse y, de hecho, se dan desempleados, jóvenes o mayores, con una titulación universitaria y buena formación.

Es, por tanto, una consecuencia drástica de la crisis económica que el tener estudios superiores no asegura un puesto de buena calidad o del mercado primario, sino que muchos graduados ingresaran en el mercado subempleados.

Igualmente, aquellos sin formación, verán un camino más gravoso para conseguir la estabilidad y evitar el trabajo precario. Existe toda una generación de trabajadores que abandonaron los estudios para prestar servicios en el sector de la construcción, un sector en constante expansión, con buenos salarios y que parecía que nunca se iba a acabar, cuando explota la burbuja inmobiliaria y se incrementa la crisis económica este colectivo de trabajadores deben buscar empleos en otros sectores, donde no cuentan con experiencia ni formación, y de esta forma son "carne de cañón" para la contratación temporal.

El mercado de trabajo español se ha caracterizado por la temporalidad como recurso de fomento del empleo (legislativamente también) y eso ha incidido en aumentar más la brecha con los indefinidos

Una de las consecuencias de esta segmentación del mercado es la individualización de los trabajadores, en el sentido de ejercer acciones colectivas reivindicativas de derechos. Un ejemplo claro es el descenso de la afiliación a los sindicatos y el desprestigio de estos en los últimos años.

En realidad para los sindicatos es un verdadero reto la agrupación de grupos de trabajadores tan diferentes ya no solo por el tipo de contrato, sino por sexo,

edad etc...incluso algunos sectores les acusan de defender únicamente a ciertos subgrupos de trabajadores con mayor poder de negociación.

En definitiva, ya no solo por la segmentación, sino por las circunstancias que se han ido dando en el mercado ya no se puede pensar, como en los años de las revoluciones obreras, en el trabajador masa, donde se agrupaba una masa obrera. Actualmente las reivindicaciones son individualizadas y de hecho, los propios trabajadores compiten entre ellos en el acceso y permanencia a un puesto.

Igualmente otro problema que se desprende de la propia segmentación es la diferencia salarial que tradicionalmente se ha atribuido a los indefinidos y temporales. Las diferencias se pueden basar en las características personales y del puesto de trabajo, asimismo tiene relación que los puestos más altos o mejores se ocupen por contratos indefinidos de manera que eso influya en la estadística.

Por otro lado, y de la lectura conjunta de dos estadísticas, las mujeres son el colectivo peor situado, tanto por la discriminación salarial que se continua produciendo, aunque menos acusada, como por la mayor tasa de temporalidad.

En efecto, las mujeres junto a los jóvenes son los más afectados, se puede decir que de forma muy genérica la probabilidad de tener un contrato temporal tendría una gráfica de U, es decir, cuando se es joven y cuando se está cerca de la jubilación aumenta la probabilidad de un contrato temporal.

11. El fraude de ley y el abuso en la contratación temporal.

Es fundamental hablar del fraude en la contratación temporal, ahora bien, es imposible explicarlo en profundidad en unas pocas páginas, es por ello que se hará un planteamiento general y se expondrán algunas cuestiones.

El legislador generalmente pone trabas o límites a la contratación temporal, con la excepciones mencionadas anteriormente (por ejemplo contrato indefinido de apoyo a emprendedores, contrato de fomento del empleo...) donde precisamente se incentiva la contratación temporal para crear empleo. Pero el resto de ocasiones intenta limitar el encadenamiento de contratos, regula la duración de los contratos temporales y establece las causas de los mismos.

Por lo ya mencionado de cultura de la precariedad, los contratos temporales son la regla y no la excepción, quizás también por el tejido productivo de nuestro país que hace primar las actividades estacionales, pero en cualquier caso no es óbice para realizar contratos temporales fraudulentos. Además existen figuras (fijo discontinuo) para abordar estas necesidades productivas.

De lo que se habla en este epígrafe es del uso fraudulento de una norma para cubrir una conducta que no está prevista o que no es la que buscaba el legislador. Si el contrato se encuentra en fraude de ley, es decir, que a través de un contrato temporal cubre una vacante de carácter indefinido, el artículo 15.3 ET establece que *"se presumirán por tiempo indefinido"*

En primer lugar, la causa del contrato temporal deberá ser *"concreta, cierta, válida y exclusiva"* y para cubrir un puesto que no responda a una necesidad permanente de la empresa. En caso contrario, el contrato será indefinido. Por tanto, establecer la causa en el contrato es una de las tareas más importantes para que no esté en fraude de ley.

Por otro lado, una limitación (esta vez al abuso no al fraude) es el encadenamiento de contratos eventuales del artículo 15 LET. El problema aquí no es si la causa es real o no, sino que el legislador, para evitar una temporalidad excesiva (aunque legal) impone ciertos límites para evitar su abuso.

Aparte de todas las cuestiones que suscita el fraude de ley, me quiero centrar más en las herramientas para luchar contra él.

Introduciéndonos un poco en materia procesal, el trabajador, sabiendo que su contrato temporal esta en fraude de ley y, por tanto, es indefinido, podrá solicitar su declaración en el juzgado social.

Primero, si la relación laboral sigue viva, el trabajador podrá demandar por proceso ordinario declarativo de derechos para que se condene a la empresa a estar y pasar por esa sentencia y reconozca la condición de indefinido al mismo. Esta opción que generalmente es bastante sencilla no se da. En la práctica, los trabajadores no suelen demandar y menos mientras dure la prestación de servicios por miedo "a que no les vuelvan a llamar la siguiente vez".

Segundo, una vez extinguida la relación laboral, el trabajador puede demandar por despido solicitando aquí la improcedencia del mismo teniendo la opción la empresa de readmitir abonando los salarios de tramitación o pagar la indemnización impuesta por el juez.

Estas dos acciones pertenecen a la voluntad del trabajador, pero existe una tercera, regulada en el artículo 147 de la Ley Reguladora de la jurisdicción social (LRJS) que fue introducida en el 2002. Consiste en la revisión por parte de la Entidad u Organismo Gestor de las prestaciones por desempleo percibidas por el trabajador por finalización de contratos temporales con una misma empresa en los cuatro años anteriores.

La comunicación/demanda de la Entidad gestora (INSS) al órgano judicial deberá considerar como parte en el proceso tanto al trabajador como al empresario.

Pues bien, si la sentencia considera que la contratación ha sido fraudulenta condenara a la empresa a pagar, o mejor dicho devolver, las prestaciones que haya abonado la Entidad al trabajador, salvo la derivada del último contrato que se entiende que no forma parte del encadenamiento fraudulento.

Hay que tener en cuenta que el objeto del proceso es declarar o no fraudulenta la contratación, por tanto, *“no conllevara la revisión de las resoluciones que hubieran reconocido el derecho a las prestaciones por desempleo derivadas de la finalización de los reiterados contratos temporales, que se consideraran debidas al trabajador”*. (Artículo 147.1 LRJS)

Como control del fraude y del abuso en el mercado de trabajo existe el organismo de la Inspección de Trabajo, dedicada fundamentalmente a la vigilancia del cumplimiento por parte de los empresarios del ordenamiento laboral y de la seguridad social, así como para sancionar y levantar actas de infracción.

La inspección puede iniciar su actuación de tres maneras: por denuncia expresa, por iniciativa del propio funcionario o, lo más común, por orden superior cuando se inicien campañas o programas de vigilancia concretas.

El funcionario inspector de trabajo tras la correspondiente visita podrá instar al empresario a la conversión de los contratos a indefinidos sin poder, por supuesto, beneficiarse de las bonificaciones de fomento de la contratación indefinida pues se estaría dando lugar a una nueva fuga. En este caso, no se abriría un procedimiento sancionador, pero sí que se deberá anotar en obligado Libro de Visitas los contratos, su conversión y las causas.

El inspector, en el ejercicio de sus potestades públicas, podrá también elevar acta de infracción sin considera vulnerado el ordenamiento jurídico, este acta tendrá presunción de certeza, sin perjuicio de las alegaciones o pruebas que, en el momento oportuno, pueda presentar el supuesto infractor.

Por último, me quiero detener, en la posibilidad de la apertura de un procedimiento de oficio ante el juzgado de lo social, que junto con el acta de infracción tendrá como objetivo el reconocimiento económico a favor de los

trabajadores. El artículo 148 LRJS permite que se inicie este procedimiento de oficio si de las actas de infracción de la Inspección de Trabajo "se *aprecien perjuicios económicos para los trabajadores*".

En la práctica, le veo una utilidad obvia, dado que el trabajador dispone de una sentencia reconociendo la contratación fraudulenta.

CUARTA PARTE

12. Conclusiones

1. El trabajo precario ha sido un problema, que durante años, ha afectado a la sociedad trabajadora, siendo más acusado en los colectivos de los jóvenes, de las mujeres, de los inmigrantes y de los mayores de 45 años, generalmente. Dentro de todas las características con las que se identifica el trabajo o el empleo precario, la temporalidad es una de las causas más importantes y más trascendentales para su diagnóstico y análisis. A lo largo de toda la segunda parte, durante toda la sucesión de reformas se aprecia claramente que en los momentos de crisis económicas las reformas laborales buscan la creación de empleo a cualquier costa, en 1984 fomentando una temporalidad descausalizada, alejada de su propio fundamento de creación como situación excepcional y transitoria, para convertirse, a la larga, en el primer recurso por parte del empresario para contratar y como único recurso para muchos trabajadores para acceder a un puesto de trabajo.

2. A pesar de no haber entrado mucho en este trabajo, no hay que dejar de lado el control y en la actividad inspectora como lucha contra el fraude, actividad que, considero fundamental, pero que adolece de dos defectos: por un lado, falta de efectivos y de herramientas para llevar a cabo su función; por otro lado, faltas y sanciones escasas que hacen que en algunas ocasiones incluso salga rentable a la contratación indefinida.

3. Las reformas de los últimos años han fomentado el contrato a tiempo parcial, permitiendo una amplia flexibilización de la jornada a través de las horas complementarias que va a afectar fundamentalmente a jóvenes y mujeres y a sectores como la hostelería y actividades discontinuas y de temporada. Estas horas complementarias serán obligatorias para el trabajador en caso de pacto (salvo las causas anteriormente mencionadas) y con un

preaviso de tres días, el cual se puede reducir a través de la negociación colectiva. Por otro lado, el contrato indefinido de apoyo a emprendedores es una evidencia más del camino movedizo por el que nos estamos moviendo, un periodo de prueba de un año va en contra de la propia definición de periodo de prueba permitiendo, simple y llanamente, el despido libre y gratuito durante el primer año. Si bien es cierto, que no ha sido tan utilizado como se preveía, seguramente sea porque es un arma de doble filo dado que algunas salas de lo social ya han estimado la demanda del trabajador por despido al “no superar el periodo de prueba” a los diez meses de estar trabajando. Además de no poder disfrutar de los beneficios fiscales y de seguridad social si no lo mantienen más de tres años.

4. El reparto del trabajo se presenta como una de las alternativas, acertada o no, para crear empleo. Hay que tener en cuenta la premisa principal de que no hay suficientes puestos de trabajo, y por tanto, hay que repartirlos. En cualquier caso, debería ser un proceso realizado muy meticulosamente, es decir, no basta con reducir la jornada sin más, habría que favorecer la contratación reduciendo las cotizaciones empresariales y bonificando a los empresarios que contraten realmente de forma indefinida ya que estos no son muy partidarios de esta idea que reduciría sus beneficios empresariales. La reducción de jornada no puede ir tampoco acompañada de una pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, y por consiguiente, se debería el salario mínimo interprofesional.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- BORRÀS Ensenyat, Rafael (comp.) (2004) *Fijos discontinuos: ¿Contratos flexibles o precarios?* (Madrid). La Lucerna. ISBN: 8493295191
- ELORDI Dentici, Alberto (coordinador)...[et al.] (2001). *Trabajo, temporalidad y empresas de trabajo temporal en España*. (Madrid) Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal, D. L.
- Fundación Primero de Mayo CC.OO. (2012). *Las reformas laborales en España y su repercusión en las contrataciones y el empleo*. 52 reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980.
- GARCÍA Ninet, J.I. (Dir.), VICENTE Palacio, A. (Coord.)...[et al.] (2009) *Contratación temporal y medidas de fomento de empleo*. (Barcelona) Atelier, D.L. ISBN: 9788496758858.
- GOMEZ, S., CONTRERAS, I., GRACIA, M.D. (2008) *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008*. Cátedra SEAT de Relaciones Laborales, IESE
- GUAMAN Hernández, Adoración (Dir.), CORDERO Gordillo, V. (Coord.)...[et al.]. (2014). *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?* Editorial Bomarzo. ISBN: 9788415923268.
- HERNANZ Martín, Virginia (2003). *El trabajo temporal y la segmentación: un estudio de las transiciones laborales* (Madrid): Consejo Económico y Social. ISBN: 8481881937.
- LAHERA Forteza, J., GARCIA Quiñones, J.C. (2007) *La transformación de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el despido*. Cuadernos de Relaciones Laborales. Referenciado de: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0707220039A/32280>
- NICOLAS Bernard, J.A. (2008). *El fraude de ley en la contratación temporal y su incidencia en el contrato de trabajo para obra o servicio determinado*. Cizur Menor (Navarra); Aranzadi. ISBN: 9788483559154.

- ORTIZ Garcia, Pilar. (2013). Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España. Cuadernos de Relaciones Laborales. Referenciado de: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/41644/39703>
- SEGURA, Julio...[et al.] (1991). *Análisis de la contratación temporal en España* (Madrid). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. ISBN: 8474346657.
- SEMPERE Navarro, A.V, QUINTANILLA Navarro, Y, (2003). *La contratación laboral en las Administraciones Públicas*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Aranzadi, D.L. ISBN: 8497672976.
- TOHARIA, Luis (Dir.)...[et al] (1998). *El mercado de trabajo en España* (Madrid) McGraw-Hill, D. L. ISBN: 8448115724.
- TOHARIA, Luis (Dir.) (2005) *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. (Madrid). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. ISBN: 8478501223
- VALDES DAL-RE, Fernando. *Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: La normalización jurídica de la precariedad laboral*. Referenciado de: http://www.ucm.es/data/cont/docs/183-2013-05-08-Ponencia_Fernando%20Vald%C3%A9s%20Dal-R%C3%A9.pdf

